



HAL
open science

Le congé parental face à la parité : un questionnement sur les facteurs de choix entre le père et la mère

Juliette Caratis

► **To cite this version:**

Juliette Caratis. Le congé parental face à la parité : un questionnement sur les facteurs de choix entre le père et la mère. Gynécologie et obstétrique. 2014. dumas-00993366

HAL Id: dumas-00993366

<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-00993366>

Submitted on 20 May 2014

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



UNIVERSITE DE VERSAILLES SAINT-QUENTIN-EN-YVELINES

UFR DES SCIENCES DE LA SANTE SIMONE VEIL

Département de maïeutique

MEMOIRE DE DIPLOME D'ETAT DE SAGE-FEMME
DE L'UNIVERSITE DE VERSAILLES SAINT-QUENTIN-EN-YVELINES

DISCIPLINE / SPECIALITE : Maïeutique

Présenté par :

JULIETTE CARATIS

En vue de l'obtention du **Diplôme d'Etat de sage-femme**

Le congé parental face à la parité :

**Un questionnaire sur les facteurs de choix entre le
père et la mère**

Soutenu le : 8 avril 2014

JURY

Madame, Valeria Lopez Gareri, (Directrice de mémoire)

Madame Anne Rousseau, sage-femme enseignante, Université de Versailles-Saint-
Quentin-en-Yvelines (Co-directeur de mémoire)

Numéro national d'étudiant : 20803023



Avertissement

Ce mémoire est le fruit d'un travail approuvé par le jury de soutenance et réalisé dans le but d'obtenir le diplôme d'Etat de sage-femme. Ce document est mis à disposition de l'ensemble de la communauté universitaire élargie.

Il est soumis à la propriété intellectuelle de l'auteur. Ceci implique une obligation de citation et de référencement lors de l'utilisation de ce document.

D'autre part, toute contrefaçon, plagiat, reproduction illicite encourt toute poursuite pénale.



Remerciements

Je n'aurais pas pu mener ce travail à bien sans l'aide d'un certain nombre de personnes, que je tiens à remercier ici :

Les couples que j'ai rencontrés et qui ont eu la gentillesse de m'accorder un peu de leur temps et de m'accueillir chez eux, pour participer à cette étude.

Mme Valeria Lopez Gareri, la directrice de ce mémoire, pour sa disponibilité et les conseils qu'elle m'a apportés.

Mme Anne Rousseau, la co-directrice de ce travail, pour sa réactivité et surtout pour son soutien.

Toutes, les sages-femmes libérales qui ont eu l'amabilité de m'aider dans le recrutement des couples.

Mon conjoint pour son dévouement sans faille.

Ma famille pour leur soutien et leurs encouragements.



Table des matières

Avertissement	2
Remerciements	3
Table des matières	4
Liste des annexes.....	6
Titre et résumé.....	7
Title and Abstract	8
Introduction	9
1 Première partie : Le congé parental, l'archétype d'un manque de parité au sein de la famille contemporaine.....	10
1.1 Les principales mutations de la famille	11
1.1.1 Les courants déterminants du XIXème siècle	11
1.1.1.1 La prise de distance face au modèle patriarcal	12
1.1.1.2 Une attention portée à la qualité de l'enfant	12
1.1.2 Les mutations contemporaines : le tournant du milieu du XXème siècle	14
1.1.2.1 Le recul du mariage.....	14
1.1.2.2 Emancipation de la femme et déclin du paternalisme.....	15
1.1.3 La difficile conciliation entre vie familiale et vie professionnelle au sein des couples	16
1.1.4 Le rôle de l'Etat.....	18
1.2 Le congé parental en France aujourd'hui	19
1.2.1 Les modalités quant au bénéficiaire du congé parental d'éducation	19
1.2.1.1 La qualité de salarié, une condition sine qua none	19
1.2.1.2 L'obligation pour le salarié d'informer son employeur	20
1.2.2 La durée du congé parental d'éducation.....	20
1.2.3 L'impact du congé parental d'éducation sur l'emploi.....	21
1.2.4 Les dispositifs sociaux accompagnant le congé parental	22
1.2.4.1 L'allocation de base de la Paje	23
1.2.4.2 Le complément de libre choix d'activité et le complément optionnel de libre choix d'activité.....	23
1.2.5 Les prestataires du congé parental : un indicateur de parité homme-femme	25
1.2.5.1 Le nombre de bénéficiaires	25
1.2.5.2 La répartition entre un arrêt total ou partiel de l'activité professionnelle...	26



1.2.5.3	La durée d'utilisation du congé parental.....	26
2	Seconde partie : Etude et méthodologie.....	28
2.1	Justification de l'étude.....	28
2.2	Le type d'étude.....	28
2.3	Les critères d'inclusion.....	29
2.4	La réalisation des entretiens.....	29
2.5	Territoire de recherche.....	30
2.6	Résultats et analyse :.....	30
2.6.1	La population d'étude.....	31
2.6.2	La prise du congé parental.....	31
2.6.3	Les facteurs impliquant le choix du congé parental.....	32
2.6.4	L'information du congé parental pour le père.....	35
2.6.5	Une volonté en demi-teinte pour les pères de bénéficier du congé parental.....	36
2.6.6	Le poids du monde du travail sur la prise du congé parental.....	38
2.6.7	Les obstacles culturels à la prise du congé parental par les pères.....	42
2.6.8	Le maintien des ressources au sein du foyer : une question primordiale.....	46
3	Troisième partie : Discussion.....	49
3.1	Analyse des résultats.....	49
3.2	Force de l'étude.....	53
3.3	Limites et biais.....	55
	Conclusion.....	57
	Bibliographie.....	60

Liste des annexes

Annexe I : Modification de l'activité professionnelle pour s'occuper de son plus jeune enfant	64
Annexe II : Evolution du nombre de familles bénéficiaires de prestations accompagnant l'interruption totale ou partielle d'activité.....	65
Annexe III : Répartition des pères et mères bénéficiaires de Clca et Cloca selon le type de recours.	65
Annexe IV : Guide d'entretien	66
Annexe V : les catégories socio-professionnelles dans le département des Hauts-de-Seine ...	67
Annexe VI : les catégories socio-professionnelles dans le département des Yvelines	68
Annexe VII : classification de niveau 1 des catégories socio-professionnelles par l'Insee	69
Annexe VIII : Récapitulatif de la population étudiée.....	70
Annexe IX : les recours antérieurs au congé parental chez les couples interrogés	71
Annexe X : Evaluation des différents modes de garde du jeune enfant.....	72
Annexe XI : Evolution de la capacité théorique d'accueil en établissement d'accueil du jeune enfant entre 1993 et 2011	73
Annexe XII : les raisons pour lesquelles es père n'ont pas pris de congé parental à taux plein	74
Annexe XIII : Evolution du taux d'emploi avant et après un Clca à taux plein selon le nombre d'enfants	75
Annexe XIV : proportion d'homme parmi le bénéficiaires d'un Clca, par département, (en %)	75



Titre et résumé

Objectifs

Aujourd'hui, la question de la parité homme/femme investie de nombreux domaines, y compris la cellule familiale. Alors même, que de nouvelles manières d'être père émergent avec les « nouveaux pères », le recours au congé parental reste très féminin. Cette étude entreprend d'analyser les différents facteurs responsables de la prise majoritairement féminine du congé parental.

Matériel et méthodes

Une étude qualitative par entretien semi-directif a été mise en place, dans le département des Yvelines et des Hauts-de-Seine. Ils ont été réalisés auprès de couples dont l'un des parents avait recours au congé parental pour leur dernier enfant.

Résultats

La réalisation de quatorze entretiens a permis de mettre en évidence que les facteurs culturels, socio-économiques, et professionnels sont, d'une façon ou d'une autre, responsables du manque de parité homme/femme dans le recours au congé parental. Il semblerait également que les pères soient moins bien informés de leur droit.

Mots-clés : congé parental, parité, famille



Title and Abstract

Objective

Today, the issue of male / female parity invested many areas, including the family. Even that new ways of being a father, with emerging « new fathers » use of parental leave remains particularly feminine. This study undertakes to analyze the various factors responsible for the predominantly female taking parental leave.

Methods

A qualitative study, using semi-structured interviews, was set up in Yvelines and Hauts-de-Seine departments. They were conducted with couples in which one parent had recourse to parental leave for their last child.

Results and conclusion

Achieving fourteen interviews helped to highlight that cultural, socio-economic and occupational factors are, in one way or another, responsible for the lack of parity between men / women in the use of parental leave. It also appears that fathers are less well informed of their right concerning parental leave.

Keyword Parental leave, parity, family



Introduction

Les questions de parité et de genre ont investi notre société et soulèvent de nombreuses interrogations quant aux comportements et à la place de chacun. Elles concernent notamment la famille et l'interaction entre ses membres. L'étude qui a été entreprise, s'inscrit dans ces questionnements notamment à propos de l'égalité homme/femme.

Dans un premier temps, nous reviendrons sur les évolutions de la famille afin de mieux appréhender la famille contemporaine. La naissance d'un enfant est un bouleversement au sein d'une famille qui implique inévitablement une conciliation entre le monde professionnel et la sphère familiale. Il apparaît que le congé parental est un droit permettant, dans une certaine mesure, cette conciliation.

Dans un second temps, nous définirons alors le congé parental et la manière dont les mères et les pères y ont recours, mettant en lumière l'utilisation principalement féminine de ce droit.

Cette étude qualitative, mise en place dans le département des Yvelines et des Hauts-de-Seine à l'aide d'entretiens, tentera de nous éclairer sur les facteurs responsables de ce manque de parité.



1 Première partie : Le congé parental, l'archétype d'un manque de parité au sein de la famille contemporaine

La famille, étant une institution sociale façonnant les individus, intéresse nécessairement les sciences sociales dès leur naissance au XIX^{ème} siècle. Ainsi, dans *Les règles de la méthode sociologique*, Durkheim (1894) qualifie la famille humaine comme une institution culturellement définie et variable selon les sociétés¹. En ce sens, il énonce clairement la diversité possible de représentations de celle-ci ainsi que ces évolutions à travers l'histoire. La famille est une notion vaste qui ne peut se restreindre à un ensemble de personnes unies par l'hérédité ou par alliance, ou à une communauté de personnes vivant généralement sous le même toit, composée du père, de la mère et des enfants². En effet, « une des spécialités des familles contemporaines est le « flou » de cette définition »³. Une caractérisation unique de la notion de « famille contemporaine » semble vaine notamment du fait de sa polymorphie (émergence d'union libre, de famille monoparentale, famille recomposée, mariage homosexuel) et des relations intrafamiliales hétéroclites.

A ce titre, face à cette impossible qualification de la famille, seule la mise en perspective de ses mutations majeures permet d'entrevoir le rôle octroyé à chaque parent, aujourd'hui préoccupé par un objectif de la parité.

¹ Cité par Segalen M. dans *Sociologie de la famille*, 8^{ème} édition, Albin Michel, 2013

² Dictionnaire de l'Académie Française, 9^{ème} édition

³ De Singly F., *Sociologie de la famille contemporaine*, 4^{ème} édition, Armand Colin, 2013, p.7



1.1 Les principales mutations de la famille

1.1.1 Les courants déterminants du XIX^{ème} siècle

Le XIX^{ème} siècle amène avec lui de nombreux bouleversements pour la famille tant dans sa construction, sa conceptualisation que dans sa forme. Parmi ces changements, le caractère relationnel et individualiste³ de la famille dite moderne peut être mis en avant.

D'une part, la famille connaît une certaine « contraction », elle se recentre sur le couple et les enfants issus de cette union. Elle est alors qualifiée de « famille conjugale »⁴. Au sein de cette dernière, la qualité des relations intrafamiliales a pris une importance considérable. Durkheim énonçait que « nous tenons à notre famille car nous tenons aux personnes qui la compose »⁴. D'autant que, le poids de l'affectif restera une constante des familles d'aujourd'hui.

D'autre part, un courant d'individualisation émane de la révolution industrielle, faisant reculer le « communisme familial ». Ce dernier définit le mode de fonctionnement de la famille traditionnelle impliquant une organisation familiale entièrement tournée vers l'objectif de maintien du patrimoine, ainsi le sentiment de communauté prime sur l'individu⁵. La famille devient un espace dans lequel chacun de ses membres doit s'épanouir en tant qu'individu.

Ces deux phénomènes sont à l'origine d'un tournant pour la famille avec notamment une évolution de la place du père et celle de l'enfant ; mais également l'apparition d'un nouvel acteur majeur : l'Etat.

⁴ Durkheim E., « la famille conjugale », cours de 1892, *Revue philosophique*, 1921 http://classiques.upac.ca/classiques/Durkheim_emile/textes_3/textes_3_2/famille_conjugale.html.

⁵ Marquet J., « Evolution et déterminants des modèles familiaux » *Manuscrit non publié* (2001). Consultée en ligne en date du 21.02.14 <http://sites.uclouvain.be/actualites/1marquet.pdf>



1.1.1.1 La prise de distance face au modèle patriarcal

La place du père au sein de la famille et dans ses rapports intrafamiliaux a également été modifiée avec le temps. Intimement lié à une symbolique de pouvoir dès l'antiquité, la représentation de la domination du père a longtemps forgé les sociétés occidentales. En effet, avec le droit Romain la paternité est source de tous les pouvoirs⁶ ; le *pater familias* est alors omnipotent⁷. Ce modèle patriarcal est nuancé avec la Révolution Française ; « le despotisme royal comme le despotisme paternel n'appartenait plus qu'à un passé odieux » et les relations parents-enfants seraient alors fondées sur le respect mutuel⁸. Cependant, il est réaffirmé par le Code civil Napoléonien de 1804 qui pose notamment l'inégalité des époux comme fondamentale⁹. La notion d'égalité entre les membres d'une même famille, suggérée par les idées révolutionnaire n'est plus¹⁰.

Au XIX^{ème} siècle, le courant d'individualisation fait tendre le modèle familiale patriarcal vers un modèle relevant plus du paternalisme où l'enfant n'a alors plus tout à fait la même place.

1.1.1.2 Une attention portée à la qualité de l'enfant

Les nouveaux caractères, tant relationnel qu'individualiste de la famille, sont en partie renforcés par l'émergence d'une véritable conscience de l'enfance à partir du XIX^{ème} siècle.

⁶Knibiehler Y., « Les pères dans l'histoire », in *La Naissance Histoire, culture et pratiques d'aujourd'hui*, sous la direction de, Albin Michel, 2010, p.285

⁷Greller P., « Contrepoint ? Le droit des pères ». *Informations sociales*, 2013/2 n°176, p.23

⁸Desrayaud A., « le père dans le Code civil, un magistrat domestique », *Napoleonica. La Revue*, 2012/2 n°14, p10.

⁹Feschet V., « « Nouveaux pères » et « dernières épouses », les formes de la parenté en France à travers le droit de la famille (1999-2003) ». *Terrain 42 2004*

¹⁰ Knibiehler Y., op cit p.294



Ainsi, la baisse de la mortalité infantile permise notamment avec les découvertes de Louis Pasteur¹¹, a contribué à diminuer le nombre des naissances au sein d'une même famille. La fin des familles nombreuses trahit à la fois la nécessité de la concentration des efforts sur quelques enfants et le besoin de personnaliser les relations¹².

De plus, si Philippe Ariès¹³, souligne que la conscience de l'enfance existait dès le XVII^{ème} siècle, différentes réformes ont été initiées par les pouvoirs publics du XIX^{ème} dans le but d'appuyer et de marquer une véritable protection vis-à-vis de cet âge de la vie. Ainsi, en 1841 une loi interdit le travail des enfants¹⁴ puis les lois scolaires de Jules Ferry ; particulièrement celle du 28 mars 1882, rendant l'école primaire obligatoire¹⁵ ; donnent une place plus importante à l'enfant.

Ces préoccupations d'ordre sanitaires et éducatives introduisent un autre acteur pouvant avoir un impact sur la famille : l'Etat. Bien qu'en s'éloignant du « communisme familiale » la famille conjugale devient de plus en plus un espace privé qui se détache de la parenté. Elle devient aussi d'une certaine façon de plus en plus « publique » avec l'intervention de l'Etat et des politiques publiques sur les droits, devoirs et normes de la famille. En effet, l'intérêt de l'enfant suscite l'élaboration de loi comme la limitation du droit de correction paternelle. Dès lors, « le père n'est plus le chef incontesté de la famille, elle devient moins patriarcale »¹⁶

Le XIX^{ème} siècle amène donc avec lui des modifications structurelles et conceptuelles de la famille, en particulier dans les relations intrafamiliales. Il n'en reste pas moins que le milieu du XX^{ème} siècle se révèle être lui aussi le théâtre de bouleversements majeurs.

¹¹ Knibiehler Y., op cit, p.295

¹² De Singly F., op cit p.13

¹³ Ariès P., *l'enfant et la vie familiale sous l'ancien régime*, Paris, Plon, 1960

¹⁴ Verjus A., « La paternité au fil de l'histoire », *Informations Sociales*, 2013/2 n°176, p14-2.

¹⁵ <http://www.senat.fr/evenement/archives/D42/1882.html>

¹⁶ De Singly F., op cit p.14-15.



1.1.2 Les mutations contemporaines : le tournant du milieu du XX^{ème} siècle

1.1.2.1 Le recul du mariage

Avec la famille « conjugale » qui rappelons-le est un modèle familiale centré sur le couple et les enfants, le mariage apparaittel un fondement de la famille¹⁷. Ainsi jusqu'au milieu du XX^{ème} siècle, la France connaît une nuptialité majeure¹⁸. Par la suite, l'augmentation des divorces (droit rétabli en 1884 mais surtout réformé par la loi du 11 juillet 1975¹⁹), de la simple cohabitation des couples en concubinage et l'explosion du nombre d'enfants issus de couples non mariés a de façon conséquente modifié les structures familiales²⁰. De ce fait, la voie semble ouverte à l'émergence de nouveaux types familiaux telles les familles monoparentales ou recomposées (8% des enfants de moins de 25 ans vivaient dans des familles monoparentales en 1969 contre 18% en 2007). Le « démariage », c'est-à-dire cette modification des trajectoires conjugales a conduit à une dissociation de l'alliance et de la filiation, de la conjugalité et des relations parents-enfants²¹.

¹⁷ Marquet J., « Evolution et déterminants des modèles familiaux. » Manuscrit non publié (2001).p.2

¹⁸ Segalen M., *Sociologie de la famille*, 8^{ème} édition, Armand Colin, 2013, p.83

¹⁹ Freschet V., opcit p.8

²⁰ Marquet J., op cit p. 2

²¹ Martial A., « Paternités contemporaines et nouvelles trajectoires familiales », *Ethnologie française*, 2012/1 Vol.42, p.105-116.



1.1.2.2 Emancipation de la femme et déclin du paternalisme

La place de la femme, au cours du XX^{ème} siècle, est quant à elle métamorphosée. En effet, l'émancipation de la femme est en marche et ira de pair avec un déclin du paternalisme post-industriel.

Grâce au mouvement des femmes, la société va ainsi leur accorder des droits civiques et sociaux. Le droit de vote, acquis après la Libération, en est un édifiant exemple. Dans un premier temps, la femme est reconnue tel un sujet social à part entière pouvant être détachée des seuls rôles d'épouse et de mère²². Dans un second temps, les idéologies féministes aboutissent notamment à la loi Neuwirth (1967) et Veil (1975), qui respectivement autorisent la contraception et l'avortement. La loi Veil devient le « symbole même de l'émancipation sexuelle et sociale, du *sujet femme*, exonéré de la fonction exclusivement maternelle », La maternité est alors choisie²³. Ces éléments ont modifié considérablement les mœurs. La sexualité étant à présent un élément supplémentaire qui définit le couple²⁴. Le rapport entre la formation du couple, l'accès à la parentalité ainsi que le rapport parent-enfant sont alors transformés.

De plus, l'élévation du niveau d'éducation des femmes et le développement du secteur tertiaire pendant les Trente Glorieuses, ont engendré l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail (en 2008 plus de 50% de la population active sont des femmes)²⁵. Ce phénomène est, à l'époque, d'autant plus marqué que le travail salarié était plus avantageux que les allocations familiales mises en place en 1932²⁶. D'une part, le père n'est plus le seul pourvoyeur de ressources pour la famille.

²² Castelain-Meunier C., *La place des hommes et les métamorphose de la famille*, Paris, PUF, 2004, p. 55

²³ Knibiehler Y., « Les mères dans l'histoire », in *la Naissance Histoire, cultures et pratiques d'aujourd'hui*, sous la direction de Albin Michel, 2010 p.281

²⁴ Segalen M., *Sociologie de la famille*, 8^{ème} édition, Arman Colin, 2013

²⁵ *Ibid.*, p.240

²⁶ Knibiehler Y., op cit p.277



D'autre part, en 1970 la notion d'autorité parentale partagée apparaît²⁷. On s'éloigne alors encore plus du modèle traditionnel.

Dès lors, l'émancipation de la femme modifie leur rapport à la sphère familiale. La place de chaque parent nécessite d'être définie, sous l'impulsion de nouvelles problématiques : l'égalité des sexes et la conciliation entre travail et famille.

1.1.3 La difficile conciliation entre vie familiale et vie professionnelle au sein des couples

Aboutir à l'égalité des sexes nécessite avant tout une contribution équilibrée des hommes et des femmes à la vie professionnelle et familiale²⁸.

Toutefois, alors que les femmes investissent le monde professionnel, le travail domestique et parental illustre encore de fortes inégalités. Malgré la disparition du modèle patriarcal, la société reste marquée par une certaine « domination masculine ». En effet, l'investissement des mères au sein de leur foyer reste supérieur à celui des hommes. D'après une étude de l'Insee²⁹(2012), sur la parité homme-femme, en 25 ans le temps consacré aux tâches domestiques a peu évolué pour les hommes et reste inférieur à celui des femmes (deux heures par jour pour les hommes contre quatre pour les femmes). Si le temps consacré aux enfants par les pères aurait tout de même augmenté, il reste bien inférieur à celui consacré par les femmes³⁰.

²⁷Feschet V., « « Nouveaux pères » et « dernières épouses », les formes de la parenté en France à travers le droit de la famille (1999-2003)». *Terrain* 42 2004

²⁸Jonsson A. et Morel N., « Egalité des sexes et conciliation vie familiale – vie professionnelle en Europe. Une comparaison des politiques menées en France, en Suède et au Royaume unis », *Politiques Européenne*, 2006/3 n°20, p.123

²⁹ Institut national de la statistique et des études économiques

³⁰ Insee, « *Femme et homme* » - regard sur la parité, édition 2012 Dossier de presse



En outre, le parcours professionnel des femmes est plus souvent affecté par le temps partiel ou des interruptions de carrière notamment pour s'occuper des enfants. Ainsi, 31% des femmes salariées travaillent à temps partiel, contre 7% de leurs collègues masculin³¹. Par ailleurs, plus d'une mère sur deux d'enfants de moins de 8 ans s'est arrêtée de travailler après la naissance de ses enfants ou a réduit temporairement son temps de travail contre seulement 12% des pères.³² (Annexe I).

Aujourd'hui il semble admis que la réussite parentale fait partie de la réussite personnelle et réside dans l'attention particulière qui est octroyée à l'enfant. Ainsi, malgré la persistance d'inégalités entre père et mère dans la répartition des tâches³³, un discours de changement énonçant l'idée de nouvelles manières d'être père existe. Il s'en dégage une certaine revendication d'une plus grande place pour le père auprès de l'enfant ainsi que la volonté d'être plus investis³⁴ dans les tâches domestiques et parentales.

D'après Chatot (2014), l'existence d'une réelle intention d'implication des pères dans la sphère familiale est reconnue mais dans les faits, elle reste difficile à mettre effectivement en application. En effet, la réussite professionnelle symbolise toujours une affirmation de soi importante pour l'homme³⁵, représentation inhérente à la mission traditionnelle du père « d'être apporteur de ressources pour sa famille et de la protéger »³⁶.

³¹idem

³²Govillot S., « Après une naissance, un homme sur neuf réduit ou cesse temporairement son activité contre une femme sur deux », *Insee première*, n°1454, juin 2013.

³³Brugel C. et Sebille P., « le partage des tâches parentales : les pères, acteurs secondaires », *Information sociales*, 2013/2 n°176, p.24-36

³⁴Boyer D. et Céroux B., « Les limites des politiques publiques du soutien à la paternité », *Travail, genre et sociétés*, 2012/2 n°24, p.50

³⁵In *La Naissance Histoire, culture et pratique* d'aujourd'hui sous la direction de p.316

³⁶Mémoire de Chatot M. : « père au foyer : un métier comme les autres ? L'inversion du genre et les rapports de force au sein du couple » janvier 2014



Cependant, la notion de « nouveaux pères » ; décrits comme des hommes davantage investis auprès de leur enfant³⁷, s'écartant du modèle dominant dans lequel la mère est en charge de la plus part des tâches en lien avec les enfants, voit le jour. Néanmoins, « Les nouveaux pères » restent des figures d'exception³⁸. Quant à la définition de cette notion, elle reste large et regroupe divers comportements allant des « pères au foyer », en passant par les pères bénéficiaires du congé parental mais également les pères qui s'investissent plus au sein de leur foyer. L'évaluation de cet investissement est relativement difficile de part la diversité des comportements qui peuvent répondre à la définition des « nouveaux pères ». Les études quantitatives sur cette notion sont donc particulièrement difficiles.

La conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, au-delà du monde du travail et des représentations culturelles tant de la paternité que de la maternité, réside en partie dans l'intervention étatique.

1.1.4 Le rôle de l'Etat

L'Etat, tel qu'exposé précédemment occupe une place importante dans les transformations familiales. Alors que dans la première moitié du XX^{ème} siècle, les politiques natalistes installent et valorisent « la mère au foyer », peu à peu l'Etat s'engage dans le soutien de l'accès à l'emploi des femmes en devenant partie prenante de la conciliation travail / famille. Ainsi, les pouvoirs publics s'engagent dans la création de crèches, d'écoles maternelles et dans la formation d'assistantes maternelles³⁹.

³⁷ Boyer D., « Introduction », *Informations sociales*, 2013/2 n°176, p.4-7

³⁸ Merla L., « Pères au foyer : une expérience « hors normes » », *Recherches et Prévisions*, 2007 n°90, p.17-27

³⁹ Knibiehler Y., « Les mères dans l'histoire », *in la Naissance Histoire, cultures et pratiques d'aujourd'hui*, sous la direction de Albin Michel, 2010 p.276-277



Dans cette perspective de conciliation entre le monde professionnel et la dimension personnelle que constitue la famille, le congé parental d'éducation institué en 1977⁴⁰ est un parfait exemple du rôle de l'Etat. Par suite, sous l'égide d'un objectif paritaire, c'est en 1984 que l'ouverture de ce droit à un congé parental d'éducation au père salarié⁴¹ pose la question de l'implication des pères au sein de la cellule familiale.

1.2 Le congé parental en Franceaujourd'hui

Le congé parental d'éducation se trouve être régi par le Code du travail, aux articles L.1225-47 à L.1225-60. Il en résulte que le salarié peut demander, à l'occasion de la naissance d'un enfant, à bénéficier dudit congé. Il peut s'agir d'une cessation temporaire de l'activité professionnelle ou d'un passage à temps partiel provisoire d'au moins seize heures par semaine.

1.2.1 Les modalités quant au bénéfice du congé parental d'éducation

1.2.1.1 La qualité de salarié, une condition sine qua none

Le bénéfice du congé parental est conditionné par la qualité de salarié. En ce sens, le congé parental est ouvert à tout salarié ayant un an minimum d'ancienneté dans l'entreprise, celle-ci s'appréciant à la date de naissance de l'enfant qu'il s'agisse de la mère ou du père. Aussi, le congé parental d'éducation doit être considéré comme un droit reconnu au salarié. Par conséquent, l'employeur ne peut refuser le

⁴⁰ Loi n°77-766 du 12 juillet 1977 instituant un congé parent d'éducation

⁴¹ Loi n°84-9 du 4 janvier 1984 portant modification du code du travail et relative au congé parental d'éducation



congé parental ou le passage à un temps partiel, quelque soit la nature du contrat de travail (Contrat à durée déterminée ou indéterminée).

1.2.1.2 L'obligation pour le salarié d'informer son employeur

En vertu de l'article L.1225-50 du Code du travail, le salarié a l'obligation d'informer l'employeur de la prise du congé parental. Plus précisément, l'employeur doit être informé du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle le salarié entend bénéficier de son congé parental. L'information préalable de l'employeur doit intervenir dans un délai d'un mois, si le congé parental débute immédiatement après le congé de maternité. Dans le cas contraire, le délai de prévenance est d'au moins deux mois.

Il convient, néanmoins, de préciser que cette obligation d'information à la charge du salarié ne constitue pas, en tant que telle, une condition de validité du bénéfice dudit congé. En effet, selon la jurisprudence⁴², cette obligation faite au salarié d'informer son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception, n'est pas une condition du droit au salarié de bénéficier de ce congé, mais un moyen de preuve de l'information de l'employeur⁴³.

1.2.2 La durée du congé parental d'éducation

Si la date de début du congé parental est indifférente, elle ne peut, néanmoins, intervenir qu'après l'expiration du congé de maternité. La durée initiale du congé parental ne peut être supérieure à un an.

Toutefois, par le jeu du renouvellement, la durée totale de ce congé peut être variable. En effet, le congé peut être renouvelé deux fois. Chaque période de renouvellement pouvant être d'une durée plus ou moins longue que la précédente. Pour illustration, suite à une durée initiale de neuf mois, le parent peut porter la durée

⁴²Cass., soc., 12 mars 2002

⁴³J. Mouly, Droit social, 2002, p.558



du premier renouvellement à quinze mois, puis un second à six mois.

Cependant, quelque soit la durée de chaque renouvellement, le congé parental doit impérativement, aux termes de l'article L.1225-48 du Code du travail, prendre fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant.

Pour autant, il convient de préciser, qu'en cas de maladie, d'accident ou de handicap graves de l'enfant, la durée du congé parental peut être prolongée d'un an maximum⁴⁴. Aussi, il s'agit là d'un régime dérogatoire, portant la fin du congé parental au quatrième anniversaire de l'enfant. La gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap, doit être constatée par un certificat médical, attestant de ce fait que l'état de l'enfant rend nécessaire la présence d'une personne auprès de lui pendant une période déterminée.

La fin du congé parental peut, en outre, intervenir de manière anticipée en cas d'accord entre le salarié et son employeur. Aussi, le salarié doit informer son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il désire reprendre son activité initiale. Le retour du salarié dans l'entreprise doit avoir lieu dans le mois suivant la demande de reprise anticipée du travail.

Toutefois, cette règle trouve exception dans deux situations particulières. En effet, le salarié peut se passer de l'accord préalable de son employeur pour reprendre ses fonctions, soit en cas de décès de l'enfant, soit en cas de diminution importante des ressources du ménage.

1.2.3 L'impact du congé parental d'éducation sur l'emploi

Dans le cadre du congé parental d'éducation le contrat de travail est suspendu. Une telle situation est génératrice pour le salarié de conséquences inévitables sur son emploi.

En premier lieu, la période de congé parental n'est, en principe, pas rémunérée par l'employeur ; à l'exception, d'une convention collective plus avantageuse ou la possibilité de bénéficier d'une compte épargne retraite.

⁴⁴ Article L.1225-49 du Code du travail



En second lieu, le salarié ne bénéficie d'aucune protection particulière, durant son congé parental, contre une mesure de licenciement, qu'il s'agisse d'un licenciement pour motif personnel ou pour motif économique. Il n'en reste pas moins, qu'en vertu du régime de la suspension du contrat de travail, si l'employeur peut prononcer la résiliation du contrat de travail d'un salarié, c'est à la condition que le motif de licenciement soit indépendant du congé parental⁴⁵. Cette règle, ne figurant pas explicitement dans les textes, a de longue date été posée par la jurisprudence⁴⁶.

En troisième lieu, il n'est pas possible pour le salarié d'exercer un autre emploi pendant le congé parental, à l'exception de l'activité d'assistant maternel⁴⁷. Pour autant, en application de l'article L.1225-56 du Code du travail, le salarié a le droit de suivre une action de formation, celle-ci n'étant pas rémunérée par l'employeur.

Enfin, à l'issue du congé parental, le salarié doit retrouver son précédent emploi. Autrement dit, lors du retour à l'emploi, l'employeur a l'obligation de reprendre le salarié sur un emploi identique ou à défaut sur un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente⁴⁸. Dès lors, en vertu d'un objectif de formation professionnelle continue, le salarié a, lors de son retour à l'emploi, le droit d'effectuer un bilan de compétences. En outre, en cas de changement des techniques et méthodes de travail, le salarié doit pouvoir bénéficier d'une action de formation professionnelle.

1.2.4 Les dispositifs sociaux accompagnant le congé parental

Tel que souligné ci-dessus, le salarié n'est pas rémunéré, en principe, par son employeur pour la période non travaillée. En revanche, il peut percevoir de la part de la Caisse d'allocation familiale la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) qui peut comprendre⁴⁹:

⁴⁵ Couturier G., Droit social, 1997, p.423

⁴⁶ Cass. soc., 12 février 1997

⁴⁷ Article L.1225-53 du Code du travail

⁴⁸ Radé C., Droit social, 2002, p.663

⁴⁹ <http://www.caf.fr/aides-et-services/s-informer-sur-les-aides/petite-enfance>



- La prime à la naissance ou à l'adoption d'un enfant, versée une seule fois au 7^{ème} mois de grossesse pour chaque naissance.
- L'allocation de base
- Le complément de libre choix d'activité (Clca) ou le complément optionnel de libre choix d'activité (Colca)

1.2.4.1 L'allocation de base de la Paje

L'allocation de base de la Paje a pour but d'apporter une aide financière aux ménages, assurant les dépenses liées à l'entretien et à l'éducation de leur(s) enfant(s). Les conditions de son attribution sont :

- Conditions générales permettant de bénéficier des prestations familiales
- Dernier enfant doit être âgé de moins de 3 ans ;
- Les ressources ne doivent pas un certain plafond

L'allocation de base est versée par famille. Toutefois, en cas de naissances multiples, il est délivré autant d'allocations de base que d'enfants nés du même accouchement.

Le montant de cette allocation est de 184,62 euros par mois (du 1er avril 2013 au 31 mars 2014). Elle est versée jusqu'au mois précédant le troisième anniversaire de l'enfant.

1.2.4.2 Le complément de libre choix d'activité et le complément optionnel de libre choix d'activité

Premièrement, le complément de libre choix d'activité peut être attribué au salarié qui a cessé ou réduit son activité professionnelle pour élever son ou ses enfant(s). Les conditions de son attribution sont :

- Les conditions générales permettant de bénéficier des prestations familiales ;
- Avoir un enfant âgé de moins de 3 ans ;

- Avoir cessé de travailler ou travailler à temps partiel.
- Pouvoir justifier d'au moins 8 trimestres de cotisations vieillesse dans les 2 dernières années, pour un premier enfant ; dans les 4 dernières années, pour un deuxième enfant ; dans les 5 dernières années à partir du troisième enfant.⁵⁰

Son montant dépend du caractère total ou partiel de la cessation d'activité professionnelle ainsi que de son association avec l'allocation de base de la Paje.

Tableaux 1 : Récapitulatif du montant du complément de libre choix d'activité en fonction de la réduction ou de la cessation totale de l'activité professionnelle⁵¹

	Cessation totale	Cessation partielle <50% du temps de travail	Cessation partielles de 50 à 80% du temps de travail
Combiné à l'allocation de base	388,19€	250,95€	144,77 €
Sans l'allocation de base	572,81€	435,57€	329,38€

A titre de première observation, il s'agit d'un versement mensuel. Pour autant, la durée de ce dernier est variable selon le nombre d'enfant à charge. En effet, dans le cas d'un unique enfant, le Clca est versé durant une période maximale de 6 mois, décomptée à partir du mois de fin de perception des indemnités journalières de maternité, de paternité ou à défaut, à partir de la naissance. Pour deux enfants à charge ou plus, il peut être versé jusqu'au mois précédant le 3e anniversaire du

⁵⁰Sont inclus dans ce temps de travail : les arrêts maladie, les congés maternité indemnisés, les formations professionnelles rémunérées, les périodes de chômage indemnisé (sauf pour le premier enfant), les périodes de perception du complément de libre choix d'activité.

⁵¹ Elaboration propre à partir des données du site de la caisse d'allocation familiale <http://www.caf.fr/aides-et-services/s-informer-sur-les-aides/petite-enfance> (consultée le 22 février 2014).



dernier enfant.

Deuxièmement, le complément optionnel de libre choix d'activité est une alternative au Clca. Ainsi, le choix entre le Colca et le Clca est définitif pour un même enfant. Le Colca est une allocation mensuelle d'un montant plus important que le Clca à taux plein mais versée pendant une période plus courte. D'une part, son montant (du 1er avril 2013 au 31 mars 2014) est de 819,14€ (634,53€ si l'allocation de base est déjà versée). D'autre part, il ne peut être versé que jusqu'au mois précédent le premier anniversaire de l'enfant. Pour pouvoir en bénéficier il faut avoir cessé de travailler et avoir au moins trois enfants à charge.

Pour autant, ce cadre législatif et les conséquences, tant professionnelles que financières, qui peuvent d'ores et déjà y être rattachées, ne laisse entrevoir que la dimension juridico-théorique du congé parental d'éducation. Il n'en reste pas moins qu'une telle étude nécessite d'être affinée par des données statistiques, pour tenter de mettre en lumière la mesure du recours au congé parental d'éducation.

1.2.5 Les prestataires du congé parental : un indicateur de parité homme-femme

1.2.5.1 Le nombre de bénéficiaires

En septembre 2013, la caisse nationale d'assurance maladie a reversé 490 971 compléments de libre choix d'activité et de compléments optionnel de libre choix d'activité, correspondant à la prise d'un congé parental, sur un total de 2 253 763 prestations d'accueil du jeune enfant⁵².

⁵² Données statistiques de la CAF sur la petite enfance. URL <http://www.caf.fr/etudes-et-statistiques/donnees-statistiques/petite-enfance> [consulté le 28 février 2014]



Les familles bénéficiaires du Clcaest en constante régression depuis 2006. Une baisse de 13,9% des bénéficiaires en six ans peut être soulignée⁵³ (Annexe II).

Environ une femme sur quatre a recours au Clca après une naissance contre un homme sur cent. En 2011, le nombre de pères en bénéficiant est de 18 225, soit 3,5% de l'ensemble de cette prestation⁵⁴. En décembre 2012, on compte 18 869 bénéficiaires du Clca et Colca homme⁵⁵. (Annexe III)

1.2.5.2 La répartition entre un arrêt total ou partiel de l'activité professionnelle

En 2009, environ 60%des congés parentaux sont pris à temps complet contre 40% à taux partiels⁵⁶. Les hommes maintiennent tout de même plus souvent leur activité professionnelle en choisissant d'avantage un recours à taux partiel, ceci représentant plus de 70% d'entre eux : 70,3% en 2011⁵⁷ et 70,8% en 2012⁵⁸. (Annexe III)

1.2.5.3 La durée d'utilisation du congé parental

⁵³ Observatoire national de la petite enfance, « l'accueil du jeunes enfant en 2012 », Cnaf, Données statistiques. p.31

⁵⁴ D. Boyer, M. Nicolas et M-J. Robert, « Les pères bénéficiaires du complément de libre choix d'activité », L'e-ssentiel n°131-Janvier 2013, Publication électronique de la caisse nationale des allocations familiales.

⁵⁵ Observatoire national de la petite enfance, « l'accueil du jeunes enfant en 2012 », Cnaf, Données statistiques. p. 33

⁵⁶ VanovermeirSolveig « une majorité des bénéficiaires d'un CLCA à taux plein retravaillent quelques mois après être sortis du dispositif », *Femme et hommes – regards sur la parité*, Insee références, 2012

⁵⁷ L'e-ssentiel n°131 op cit

⁵⁸ Observatoire National de la petite enfance op cit.



La durée d'utilisation du congé parental est variable notamment en fonction du nombre d'enfant. Ainsi, la perception du Clca dure en moyenne cinq mois pour un premier enfant, vingt-cinq mois pour un second enfant et de trente-trois mois pour plus de trois enfants⁵⁹.

Ces chiffres permettent de constater que la réalité des « nouveaux pères » serait contrastée. La volonté de certains pères de plus s'engager d'avantage dans leur vie familiale et auprès de leur enfant semble réelle, néanmoins, ils restent minoritaires tel que souligné par de nombreux auteurs⁶⁰.

En dépit des bouleversements tant structurels qu'émotionnels initiés par la période post-natale, avec l'arrivée d'un nouveau-né, le congé parental reste l'illustration d'une inégalité chronique des sexes en qualité de parent.

⁵⁹Vanovermeir S., « une majorité des bénéficiaires d'un CLCA à taux plein retravaillent quelques mois après être sortis du dispositif », *Femme et hommes – regards sur la parité*, Insee références, 2012

⁶⁰Merla (2007), Boyer (2010 et 2013), Brugeilles et Sebille (2013)



2 Seconde partie : Etude et méthodologie

2.1 Justification de l'étude

Au vu du faible recours au congé parental par les pères, nous avons porté notre intérêt sur la recherche des différents facteurs aboutissant à ce manque de parité : pour quelles raisons le congé parental est-il majoritairement pris par les femmes ? D'une part, nous pouvons penser que le choix du congé parental répond à un besoin maternel, impliquant inévitablement ce manque de parité. D'autre part, nous pouvons également émettre l'hypothèse que les facteurs professionnels et socio-culturels privilégient la prise du congé par la mère plutôt que par le père.

2.2 Le type d'étude

Afin de pouvoir saisir le cheminement et les facteurs aboutissant au choix du congé parental pour l'un des parents, une approche qualitative apparaissait plus pertinente qu'une démarche quantitative. La méthode choisie pour répondre à ces objectifs fut la réalisation d'entretiens semi-directifs. Au départ, la possibilité d'effectuer des entretiens auprès des pères ayant recours au congé parental aurait peut-être permis, dans une plus grande mesure, l'évaluation des « nouveaux pères ». Cependant, cette alternative a vite été écartée au vu de la minorité qu'ils représentent au niveau national. Par conséquent, il semblait intéressant de réaliser des entretiens en couple, permettant ainsi de recueillir les avis de chacun et d'apprécier l'interaction au sein du couple.



2.3 Les critères d'inclusion

Les critères d'inclusion au sein de cette étude sont volontairement restés ouverts. En effet, le point essentiel se situait sur la prise du congé parental, indépendamment du fait que ce soit la mère ou le père qui y ait recours.

Le moment de la naissance est apparu comme secondaire étant donné que, dans la majorité des cas, la décision de prendre un congé parental précède la naissance : 40% des mères ayant pris un congé parental à temps plein ont toujours su qu'elles en prendraient un et 38% ont pris leur décision quand elles étaient enceintes⁶¹. Ainsi, les entretiens ont eu lieu soit avant la naissance de l'enfant, soit après celle-ci (congé de maternité ou congé parental en cours) ou encore, après la fin du dit congé. Dans ce dernier cas, nous avons jugé que le congé parental devait s'être terminé récemment, soit en 2012-2013. L'intérêt de ces trois situations est alors d'obtenir des réponses tant dans la projection que dans la rétrospection.

Les critères socio-économiques, ethniques et religieux n'ont également pas été restreints en vue d'obtenir un panel de la diversité française.

Seules les familles monoparentales, les couples homosexuels ou les couples ne vivant pas au quotidien ensemble, pour raisons professionnelles par exemple, ont été exclues, au vu du caractère particulier de ces schémas familiaux.

2.4 La réalisation des entretiens

Un guide d'entretien a préalablement été établi. Il regroupe seize questions. Ces dernières permettent notamment de déterminer les critères sociodémographiques des interrogés, de mettre en lumière les raisons de la prise du

⁶¹Govillot S., « Après une naissance, un homme sur neuf réduit ou cesse temporairement son activité contre une femme sur deux », *Insee Première*, n°1454, juin 2013.

congé parental et enfin, la place que prennent les pères au sein de celui-ci. (Annexe IV)

Pour cette étude qualitative, rencontrer les couples directement en face à face semblait plus approprié et efficace. En effet, se rendre au sein du foyer des intéressés a permis un meilleur contact, tant dans la qualité des échanges obtenus, que dans l'appréhension de la communication non verbale (hésitations, rires, regards, désaccords...). Ainsi, des rencontres en face à face avec les couples ont donc été organisées.

2.5 Territoire de recherche

Nous avons choisi de circonscrire notre travail au sein de deux départements d'Ile-de-France : les Yvelines et les Hauts-de-Seine. Cette délimitation a été choisie, d'une part, pour la proximité géographique de ces deux départements et d'autre part pour l'homogénéité des catégories socio-professionnelles de leurs habitants (Annexe V-VI).

2.6 Résultats et analyse :

Au total, quatorze entretiens ont été réalisés dont douze dans le département des Yvelines et deux dans les Hauts-de-Seine. A l'issue de ces entretiens, nous tendions vers un certain point de saturation. En effet, ce nombre d'entretien a permis l'émergence de grandes tendances, du fait de la répétition de certaines réponses.

La durée des entretiens fut assez variable selon les couples, allant de quinze à quarante minutes, avec une moyenne de vingt-cinq minutes.

2.6.1 La population d'étude

Le panel d'âge des interrogés s'étend de 25 ans à 46 ans. Il convient de préciser que la moyenne d'âge est de 34 ans.

Pour trois couples il s'agissait du premier enfant, pour cinq d'entre eux du deuxième. Enfin, six couples avaient trois enfants ou plus.

Tel que présenté précédemment, le moment de la naissance n'a pas été retenu comme un critère d'exclusion. Ainsi, deux femmes étaient enceintes au moment de l'entretien, trois femmes étaient en congé de maternité, quatre étaient en congé parental et pour cinq ménages le congé parental avait déjà pris fin.

Selon la classification des catégories socio-professionnelles de l'Insee⁶² (Annexe VII), il apparaît que la majorité des ménages interrogés se situe au sein de la classe moyenne supérieure (au moins un des conjoints : cadre, professions libérales, professions intellectuelles supérieures). Pour quatre couples, les deux conjoints appartenaient à la catégorie des professions intermédiaires. Par ailleurs, un ménage se situait dans la classe moyenne. Enfin, un unique couple appartenait plutôt à une classe ouvrière. (Annexe VIII)

2.6.2 La prise du congé parental

Parmi les couples interrogés, la personne ayant recours au congé parental était majoritairement la mère. Un couple le partageait équitablement et un père l'a pris individuellement. Ce choix serait défini par une décision de couple pour neuf ménages, quatre mères amènent plutôt la notion d'un choix personnel, bien que les conséquences financières soient évaluées en couple.

⁶² Insee, Catégorie socio-professionnelles de niveau 1, 2003, http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=nomenclatures/pcs2003/liste_n1.htm consulté le 22 février 2014



Dans cet échantillon, tous avaient, ou prévoyaient, de bénéficier d'un congé parental total pour le dernier enfant. Cependant la durée de celui-ci a été relativement variable, entre un minimum de trois mois et le maximum de trois ans, sachant que cette durée était inférieure à un an pour dix couples (Annexe VIII).

Le recours antérieur au congé parental a été renseigné. Quatre mères sur douze n'avaient pas utilisé leur droit au congé parental pour leur premier enfant. On peut noter qu'à partir du deuxième enfant, dans la population étudiée, le congé parental a été utilisé, soit à temps partiel soit à temps total par toutes les mères interrogées. (Annexe IX). Il semblerait que, plus le nombre d'enfants augmente au sein du foyer, plus les interruptions partielles ou totales du travail après la naissance sont fréquentes.

2.6.3 Les facteurs impliquant le choix du congé parental

Les raisons de la prise du congé parental apparaissent comme plurielles au sein d'un même foyer et également variables d'un couple à un autre.

Tout d'abord, le bien être de l'enfant est le facteur majoritairement énoncé (treize couples sur les quatorze). Les parents prenant le congé déclarent avoir plus de temps, être plus disponibles et attentifs pour leurs enfants.

« On a tellement à gagner sur le bien-être des enfants » [Adèle, 36 ans]⁶³

« Ils ont pu vivre à leur rythme » [Eva, 32 ans]

« On a le temps de s'en occuper, de les écouter, de les comprendre » [Camille, 30 ans]

⁶³ Afin de préserver l'anonymat des parents participants à cette étude, un prénom fictif a été réattribué à chaque interrogés.



« On peut se consacrer à 100% à lui [le nouveau-né] » [Romain, 32 ans, bénéficiaire du congé parental]

De plus, l'établissement d'un véritable lien affectif avec son enfant est apparu comme un facteur de choix pour quatre couples.

Enfin, le congé parental est une alternative de garde également envisagée car l'âge de l'enfant à la fin du congé de maternité est jugé trop jeune pour être placé en établissement d'accueil de jeunes enfants. Ce fut le cas pour cinq ménages.

« Je ne me voyais pas le mettre en crèche à deux mois et demi, c'était trop petit » [Camille, 30 ans]

D'autre part, le fait de « profiter des enfants » est énoncé nettement par onze ménages sur quatorze. C'est parfois même la première raison de la prise du congé.

« On prend le temps d'aller au parc, de jouer avec ses enfants, de découvrir les premiers sourires, les premiers pas et de prendre du temps avec eux » [Cécile, 46 ans]

Le congé parental est aussi choisi pour faciliter l'organisation familiale ainsi que pour améliorer le confort de vie, que ce soit par rapport aux enfants ou à la tranquillité globalement ressentie. C'est un des facteurs de choix pour dix ménages.

« Pour moi c'est mieux aussi parce que courir de droite à gauche, l'emmener à la crèche, les autres à l'école... (Soupir) » [Marine, 28 ans]

« C'est pour une organisation vis-à-vis des aînés » [Camille, 36 ans]

« C'est moins de stress, c'est moins la course » [Alain, 38 ans]

Il apparaît que le congé parental amène une qualité de vie qui concerne l'ensemble de la famille, y compris les conjoints. Ainsi, lors de quatre entretiens, le bien-être du couple a été mis en avant par les interrogés.



« Tu rentres le soir, tu n'as pas besoin de te casser la tête, tout est fait, tu n'as vraiment plus qu'à t'occuper d'eux » Grégoire, [40 ans]

« Le fait qu'il y en est un gère toute la maison et les papiers, l'autre il rentre, il a juste à s'occuper des enfants et de sa femme. [...] cela permet de trouver un équilibre avant la reprise du boulot et de retrouver un rythme plus compliqué » [Cécile, 46 ans]

En outre, sept mères pensent que le congé parental représente un temps qui leur est nécessaire. D'une part, pour trois d'entre elles, il permet d'avoir un temps de repos, d'avoir « une vraie pause nécessaire après l'accouchement » [Camille, 30 ans]. D'autre part, pour quatre d'entre elles, l'aspect professionnel était déterminant (transition professionnelle, éloignement temporaire souhaité de leur travail).

« C'était la bonne année pour [...] faire un break professionnellement, pour un peu aussiréfléchir si j'ai envie de continuer et comment » [Chloé, 40 ans]

« Mon boulot, aujourd'hui, ne me satisfait plus suffisamment en fait pour faire ce sacrifice » [Adèle, 36 ans]

Par ailleurs, le congé parental peut être envisagé dans le cadre d'un défaut de mode de garde, notamment l'absence de place en crèche. Ce fut le cas de quatre couples. D'autres ménages, au nombre de cinq, évoquent au contraire l'intérêt que l'enfant soit gardé par ses parents.

« Les enfants ne sont pas élevés par d'autres personnes que nous et je trouve cela important » [Martin, 34 ans]

« C'est bien dans les premiers mois d'être avec le bébé, qu'il soit avec ses parents » [Nathan, 25 ans, bénéficiaire du congé parental]

Une mère seulement a présenté l'allaitement comme un réel facteur aboutissant à la prise du congé parental. Cependant, pour trois autres parents il apparaissait comme une raison secondaire.



Pour finir, l'avantage financier du congé parental, par rapport à d'autres modes de garde, ne fut énoncé que deux fois.

« Tu fais le calcul de ce que ça te coûte et puis de ce que cela va te rapporter, à 80% avec des petits salaires c'est quasiment la même chose » [Alain, 38 ans]

« Ayant un enfant de moins de trois ans qui ne va pas à l'école, avoir deux assistantes maternelles c'est horriblement cher et en voyant un peu le fait de rester à la maison, il y a une perte de salaire, c'est sûr, mais pas tant que ça » [Zoé, 36 ans]

Les principaux facteurs de la prise du congé tel que le bien-être des enfants, le fait de « profiter d'eux » et la qualité de vie qui en découle grâce à une organisation familiale facilitée, n'apparaissent pas comme des raisons pouvant expliciter le manque de parité dans la prise du congé parental. Néanmoins, certaines mères définissent ce congé comme un besoin personnel à l'arrivée d'un nouvel enfant. Ceci peut déjà apporter un début de réponse au manque de parité objectivement observable.

2.6.4 L'information du congé parental pour le père

Parmi les personnes interrogées, il est apparu que quatre pères n'avaient pas connaissance d'une possibilité de recours au congé parental, alors que la totalité des femmes étaient au fait de ce droit. Par ailleurs, l'un des hommes, ayant pour sa part utilisé son droit, a pu constater auprès de son entourage l'ignorance de ses pairs face à ce congé qui leur est octroyé.

« Beaucoup de mes amis ne savaient même pas que cela existait » [Romain, 32 ans, bénéficiaire du congé parental]



La plupart des parents connaissent l'existence d'un congé parental pris par le père grâce aux documents fournis par la caisse d'allocation familiale ou par les médias (télévisuels : informations, reportages. Internet et notamment les sites officiels du gouvernement, ou encore la presse féminine).

Dès lors, le manque d'information pour les pères de leur possibilité d'y avoir recours apparaît comme un facteur pouvant être en partie responsable de sa plus grande utilisation par les femmes. D'autant plus que, parmi les quatre pères non informés, trois n'auraient pas présenté de refus catégorique à prendre le congé.

2.6.5 Une volonté en demi-teinte pour les pères de bénéficier du congé parental

Il apparaît dans notre étude, que les pères sont assez partagés quant à l'éventualité de prendre le congé parental.

En effet, sur les douze pères interrogés qui n'avaient pas eu recours au dit congé, la moitié aurait présenté un refus face à ce droit. Cinq de ces six pères déclarent ne pas avoir l'envie de rester à la maison pour s'occuper de leur(s) enfant(s).

« Non, je ne l'aurais sûrement pas fait car ce n'est pas mon truc » [Alain, 38 ans]

« Non, cela ne m'intéresse pas » [Pierre, 42 ans]

« Je suis trop indépendant pour pouvoir faire ce genre de chose. Je n'ai pas le tempérament à ça » [Thibault, 32 ans]

« Je ne suis pas dans cette dynamique-là. [...] Je n'ai pas cette envie. [Jacques, 36 ans]

Trois d'entre eux pensent que le congé parental correspond plus à des qualités maternelles, qu'il est plus à la disposition de leur femme.



« J'aurais été moins efficace que ma femme » [Thibault, 32 ans]

« En général, le congé parental, c'est mieux pour Madame. [...] Quand les enfants sont petits, ce sont les mamans qui doivent gérer. Nous on ne peut pas éгалer » [Pierre, 42 ans]

Les six autres pères qui n'avaient pas eu recours au congé parental ont exprimé le fait qu'ils pourraient l'envisager, mais que leur situation professionnelle ne pouvait leur permettre, ou encore que leur conjointe était plus disposée à le prendre.

« Honnêtement, de nous deux c'est toi qui aurait été le mieux placée mais en tant que père j'aurais pu le faire » [Laurent 36 ans]

« Je n'aurais jamais passé le cap professionnel » ; « Oui, je pourrais l'envisager. Je pense avec l'expérience de la première paternité on se rend compte de ce que c'est. C'est quand même assez positif dans la relation à l'enfant » [Robin, 36 ans]

Au contraire, le père partageant le congé parental avec sa conjointe a, à plusieurs reprises, très nettement exprimé sa propre volonté pour prendre ce congé.

« J'aurais bien aimé le prendre tout de suite [...] je l'ai pris individuellement, tu ne m'as pas influencé dans mon choix. [Nathan, 25 ans, bénéficiaire du congé parental]

Dès lors, la diversité des comportements paternels est mise en lumière par ces commentaires. Ils vacillent entre des positions assez traditionnelles et des considérations relevant des valeurs rattachées aux « nouveaux pères ». Nous pouvons également entrevoir les obstacles professionnels et culturels autour de cette question.



2.6.6 Le poids du monde du travail sur la prise du congé parental

Le congé parental s'inscrit pleinement dans la conciliation entre travail et famille, après la naissance d'un enfant. Cependant, il représente tout de même le choix de privilégier sa vie familiale, reléguant temporairement la vie professionnelle au second plan. Ainsi, les interactions et conséquences sur le travail sont à prendre en compte et peuvent être différentes entre homme et femme. D'une part, nous nous sommes interrogés sur la perception du congé parental par les entreprises. D'autre part, nous avons évalué l'impact professionnel qu'il peut avoir.

Tous les parents (mères ou pères), ayant recours au congé parental déclarent que son annonce a été bien accueillie par leur employeur, à l'exception d'une seule mère.

« Mon employeur au départ, ce n'était pas ça [...] Quand j'ai appelé pour prendre mon 80%, c'était un peu litigieux [...] finalement, j'ai décidé de prendre un total » [Virginie, assistante de projet]

Il semblerait que la réaction positive des employeurs et collègues soit favorisée par la récurrence des prises de congés parentaux au sein de l'entreprise.

« Très bien, je n'ai pas eu de soucis [...] Ils l'ont bien accepté » [Romain, bénéficiaire du congé parental, assistant responsable de magasin]

« Il y avait déjà eu un collègue qui avait pris un congé parental, donc on avait aucune inquiétude quant à l'acceptation » [Magalie, sage-femme libérale, conjointe de Romain]

De plus, il apparaît plus facile d'avoir recours au congé parental avec des emplois où les femmes sont plus représentées.

« J'ai beaucoup de collègues femmes déjà, et beaucoup ont pris des congés parentaux » [Zoé, enseignante]



« Pour le deuxième, je travaillais en crèche du coup c'était d'autant plus compréhensible » [Eva, directrice de crèche]

« Sans aucun soucis. Je suis dans un monde de femme, toutes mes collègues l'ont pris » [Laura, sage-femme]

Nous avons également questionné les conjoints quant à l'anticipation de la réaction de leur employeur, dans l'hypothèse où ils auraient eu recours au congé. Les réponses sont alors plus partagées.

D'une part, sur douze conjoints, huit pensent que cette décision serait probablement bien accueillie par leur employeur. Cependant, quatre pères soulignent le caractère inhabituel d'une telle démarche.

« Il aurait été surpris certes, mais je pense que ça serait bien passé, qu'il n'y aurait pas eu de problèmes » [Laurent, technicien]

« L'employeur...surpris car je pense qu'il ne l'a jamais eu. Le patron, il ne s'y attend pas car ce n'est pas banal » [Alain, Technicien]

D'autre part, les quatre autrespères des douze interrogés, expriment très nettement le contraire. Trois d'entre eux se basent sur les difficultés qu'ils avaient d'ores et déjà rencontrées lors de la demande de leur congé de paternité.⁶⁴

«Je pense que cela serait difficilement compréhensible » [Batiste, responsable achat]

« Je pense que je me ferais démembré [...] déjà les onze jours de paternité n'ont pas été très sympathiquement perçus donc le congé parental ce n'est même pas en rêve » [Thibault, technicien de laboratoire]

« Mon employeur ne serait pas d'accord [...] même les onze jours, c'est compliqué » [Pierre, agent d'entretien]

⁶⁴ Il s'agit ici du droit au congé paternité pouvant être pris par le père après la naissance d'un enfant. Sa durée est de onze jours.



Cependant, il n'y a pas que la réaction de l'employeur à prendre en compte. La prise d'un congé parental implique un questionnement sur l'impact de son absence sur le lieu de travail, sur ses perspectives et sa progression au sein de l'entreprise. Ainsi, concernant les conséquences du congé parental sur la carrière professionnelle, seulement cinq pères sur quatorze pensent qu'il n'aurait pas d'impact sur leur emploi alors que dix femmes sur quatorze expriment cette opinion. Ainsi, les hommes ont plus tendance à déclarer que le congé parental aurait des conséquences néfastes sur leur carrière. Pour certains parents interrogés le congé parental représenterait un risque pour l'employé notamment pour la conservation du poste antérieur et pour leur ascension au sein de leur structure. L'éloignement du monde du travail entraînerait alors l'émergence de difficultés professionnelles.

« L'impact c'est qu'à l'issue du congé parental, on ne retrouve pas son poste. C'est ça la réalité. A un moment donné, c'est la course une entreprise [...] professionnellement dans le contexte actuel, si j'ai envie d'être au chômage demain, oui on va dire que je peux [prendre le congé parental] » [Batiste, responsable achat]

« On est quand même en stand-by [...] c'est clair que cela met un petit frein » [Chloé, directrice financière]

« Ça aurait clairement eu un impact sur ma carrière par rapport au fait que si on s'éloigne un certain temps ce n'est jamais très facile » [Laurent, technicien]

« Ce n'est quand même pas super bien vu de quitter la boîte pendant 2-3 ans et de revenir » [Alain, Technicien]

« En terme d'avancement, d'évolution de poste cela met forcément une distance avec le travail et toute distance prolongée dans le temps est forcément mauvaise pour l'évolution. C'est le signe d'une implication moins importante dans l'entreprise donc ce n'est pas forcément bien perçu » [Martin, chef de gamme automobile]

Par ailleurs, deux femmes ont nettement exprimé leurs difficultés professionnelles après leur congé parental.



« La reprise ce n'était pas très joyeux car je pense qu'il ne s'attendait pas à ce que je revienne [...] quand j'ai repris je n'avais pas mon poste » [Virginie, assistante de projet]

« Oui clairement. Le choix d'avoir pris deux congés parentaux pour mes premiers ça m'a sortie du monde du travail [...] j'ai galéré » [Adèle, directrice d'une clinique dentaire]

En outre, le domaine, le type d'emploi et le type de structure (privée, publique, associatif...) aurait, selon les interrogés, une influence sur la possibilité de pouvoir prendre plus ou moins facilement le congé parental.

« Le mec qui bosse dans une banque, qui est fonctionnaire lui ça ne lui pose pas de problème puisqu'il a la sécurité de l'emploi, et son poste il le retrouve quand il arrive » [Jacques, salarié dans la restauration]

« Notre patron c'est l'administration [...] ça, ça aide » [Nathan, gardien de la paix, bénéficiaire du congé parental]

« Dans mon cas, je travaille dans le public, en terme de carrière cela ne va pas me mettre un frein alors que dans le privé... » [Zoé, enseignante]

« Je suis dans un grand groupe donc ce n'est pas comme si je déséquilibrais complètement l'entreprise. Ils ont les reins assez solide pour gérer ce genre de chose » [Justine, cadre commercial, secteur bancaire]

« C'est une grosse boîte donc c'est relativement facile de palier à mon absence » [Pauline, technicienne en packaging]

« Je pense qu'il y a quand même des sociétés où il y a la pression de ne pas prendre le congé parental » [Cécile, responsable commercial]

« Entrepreneurs, professions libérales ce n'est pas possible » [Adèle, directrice d'une clinique dentaire]



Dès lors, il apparaît que le congé parental peut potentiellement avoir un impact sur l'emploi. Le facteur professionnel semble déterminant notamment pour les hommes, qui sont plus nombreux à exprimer les effets négatifs du congé sur leur emploi. Ainsi, certaines situations professionnelles rendent la prise de ce congé plus difficile. Il semble que la plus part des parents ayant recours à ce droit, aurait pour leur part eu peu de conséquences sur leur emploi (onze bénéficiaires sur quinze).

En outre, il se dessine également l'importance des représentations culturelles, au sein des entreprises.

« Je n'aurai jamais passé le cap professionnel [...] Je n'aurais pas eu le courage de me pointer au boulot en annonçant ça » [Robin, architecte]

« Cela reste très stéréotypé, j'imagine que je me serais probablement fait vanner » [Hugo, technicien d'essai]

« Je pense qu'aujourd'hui, pour la femme, la carrière peut-être plus facilement en second plan » [Martin, chef de gamme automobile]

Le monde du travail a un poids majeur sur la possibilité d'avoir recours ou non au congé parental. Néanmoins, les représentations culturelles du rôle de la femme et de l'homme au sein de la société ont également une influence.

2.6.7 Les obstacles culturels à la prise du congé parental par les pères

Les hommes ayant recours au congé parental font figures d'exception tant ce droit est majoritairement pris par les femmes - si ce n'est assigné. Pour autant, l'idée que la prise du dit congé se fasse par le père est généralement acceptée. En effet, sur quatorze couples, onze perçoivent favorablement cette implication paternelle, et la trouve même naturelle.



« C'est aussi naturelle que si c'est la femme » [Zoé, 36 ans]

« C'est une bonne idée, autant que pour la mère. Si c'est possible autant qu'il en profite. Cela ne me choquerait pas du tout » [Laura, 32 ans]

« Je trouve ça bien, c'est l'application de la parité dans tous les domaines » [Martin, 34 ans]

Pour autant, il n'en va pas de même pour certains hommes. Deux pères ont exprimé des réserves, considérant le congé parental comme plutôt destiné à la mère, mobilisant ainsi une première assignation de genre, que l'on sait éminemment culturel.

« Je crois en la nature. Vous regardez les animaux dans la nature, c'est toujours la mère, c'est jamais le père » [Jacques, 36 ans]

« Cela ne m'interpelle pas [...] Après, ce n'est pas lui qui a porté l'enfant limite pourquoi se serait lui qui aurait le droit de se reposer » [Batiste, 37 ans]

Un seul père s'est positionné à l'encontre de la prise du congé par un homme, réaffirmant nettement la place de la femme dans le maternage et les tâches parentales.

« Pour les enfants, c'est Madame qui doit prendre [...] Quand les enfants sont petits ce sont les mamans. Nous on ne peut pas égaler » [Pierre, 42 ans]

Par ailleurs, deux femmes se sont prononcées favorables à l'idée que le congé parental soit pris par le père, mais ont également évoqué certaines réticences à laisser la place à leur conjoint. Cette fois-ci, c'est donc la mère qui réaffirme sa place dans l'attention portée à l'enfant et porte donc intrinsèquement les assignations culturelles.

« J'aurais eu du mal à laisser la première année » [Justine, 34 ans]

« Ça ne me choque pas mais j'aurais été déçue de ne pas pouvoir le faire moi » [Eva, 32 ans]



Pour autant, ces derniers commentaires ne sont pas majoritaires dans les entretiens et la plupart des couples sont favorables à la prise du congé parental par le père. Cependant, il est indéniable que la place de ce dernier au sein de ce congé soulève des problématiques liées à la fois au genre et aux rôles parentaux. Ainsi, pour certains parents, la femme semblerait naturellement prédisposée à s'occuper des enfants.

« J'aurai été moins efficace que ma femme » [Thibault, 32 ans]

« Les femmes ont plus cette fibre là qu'un homme » [Chloé, 40 ans]

Cette opinion renforce ainsi la place traditionnelle de la mère auprès des enfants, lui conférant alors une importance singulière.

« On est encore dans une société où la mère est plus importante »

[Robin, 36 ans]

« Si on en prenait pas, ni l'un ni l'autre [le congé parental], le lien à la mère resterait prépondérant au moins les premiers mois » [Adèle, 36 ans]

Par ailleurs, une mère a souligné que le personnel de certaines institutions telles que les crèches, allait également dans ce sens et dans une certaine mesure, ancrant, malgré lui, le déséquilibre qu'il peut exister entre femme et homme dans les rôles parentaux.

« Dans les crèches et les écoles, ils demandent le portable de la maman et du papa mais c'est toujours la maman qu'ils appellent en premier »

[Camille, 30 ans]

Bien que chaque couple, pris individuellement, semble affirmer que la prise du congé par le père est un choix envisageable et acceptable, il en va différemment lorsqu'ils renvoient cette considération personnelle à l'ensemble de la société. En ce sens, quatre parents pensent que la prise du congé parental par le père n'est pas encore facilement admise.



« Je ne pense pas que les mentalités soient suffisamment ... comment dire... que les mentalités aient changé pour que les pères puissent prendre un congé parental » [François, 30 ans]

« Ce n'est pas dans la culture française, j'aurais été en Suède, il y aurait moins eu de problèmes » [Martin, 34 ans]

« Je pense qu'en France, ce n'est pas encore démocratisé le fait que le papa prenne le congé parental » [Cécile, 46 ans]

Il n'en reste pas moins que certains pères interrogés mettent en exergue les évolutions quant à la place qu'ils peuvent aujourd'hui occuper au sein de la cellule familiale.

« Je trouve que la place du père ce n'est pas pareil maintenant. Ça choquerait moins qu'il y a quinze ans » [Théo, 34 ans]

Néanmoins, les réactions de l'entourage des deux pères bénéficiaires du congé parental révèlent encore de nombreux obstacles à la prise de celui-ci par les hommes

« En fait, plus on avance dans les générations plus c'est difficile. Mon père avait peur niveau salaire et puis ma grand-mère ce n'était pas au père de faire ça, ce n'est pas du tout sa place. Donc on voit bien quand même l'évolution des mentalités [...] c'était à moi de faire vivre le foyer donc j'ai pris le congé parental un peu contre l'avis de ma famille » [Romain, 32 ans, bénéficiaire du congé parental]

« Mes collègues, très curieux, c'est limite pas normal. Enfin, ils ne comprennent pas la démarche. Les mecs ils hallucinent ! La réaction c'est "mais qu'est-ce que tu vas faire ? " [...] J'ai vraiment l'impression d'être un extra-terrestre» [Nathan, 25 ans, bénéficiaire du congé parental]

« Pour moi, ce n'est pas dans les mentalités, les pères ils bossent et ils ne prennent pas de congé. [Le congé parental]c'est un truc de "gonzesse" » [Julie, 27 ans, imitant les collègues de son conjoint Nathan]



Ainsi, ces commentaires font poindre une relative persistance du modèle paternaliste de la famille. De fait, dans les représentations exprimées ci-dessus, l'homme se doit d'assurer la continuité d'un revenu afin de subvenir aux besoins de sa famille.

L'ensemble de ces facteurs culturels montre les obstacles à la prise du congé parental par les pères. Au-delà de la relative pression sociale exercée sur ces derniers, il ne faut pas non plus négliger l'effet de la perte de revenu engendrée par le congé parental au sein du ménage.

2.6.8 Le maintien des ressources au sein du foyer : une question primordiale

Le congé parental étant une suspension du contrat de travail, l'employeur ne rémunère plus le salarié bénéficiaire. Seules les prestations sociales, de la caisse d'allocation familiale compensent cette baisse financière. Les conséquences pécuniaires ont été mesurées par tous les couples interrogés.

« On a réfléchi au niveau financier car on perd quand même pas mal sur le salaire » [Romain, bénéficiaire du congé parental]

Trois couples ont nettement exprimé le fait qu'il n'aurait pas pu l'envisager sans les aides sociales. Aussi, deux autres couples ont évoqué le fait qu'ils avaient dû anticiper financièrement cette diminution de revenu et que leurs économies serviraient à pallier ce manque.

« On va vivre sur nos économies » [Julie, gardien de la paix]

« C'est à nous de se préparer financièrement » [Nathan, gardien de la paix, bénéficiaire du congé parental, conjoint de Julie]



« Le congé parental c'est quand même un véritable investissement » [Martin, Chef de gamme automobile]

« On a dû l'anticiper. J'ai débloqué mon plan d'épargne » [Justine, cadre commerciale, secteur bancaire, conjointe de Martin]

La baisse des ressources peut donc être un frein à la prise du congé parental.

En outre, pour quatre mères, la diminution des revenus au sein du foyer a modulé la durée de leur congé parental.

« Si elles [les aides sociales] avaient été plus importantes j'aurais peut être pris un an » [Chloé, directrice financière]

« Si on avait plus d'argent, je l'aurais pris plus longtemps [Julie, gardien de la paix]

Pour autant, selon la situation socio-économique du couple, le congé parental peut être considéré comme avantageux financièrement.

« Tu fais le calcul de ce que ça te coute et puis de ce que cela va te rapporter, à 80% avec des petits salaires c'est quasiment la même chose » [Alain, Technicien]

« Ayant un enfant de moins de trois ans qui ne va pas à l'école, avoir deux assistantes maternelles c'est horriblement cher et en voyant un peu le fait de rester à la maison, il y a une perte de salaire, c'est sûr, mais pas tant que ça » [Zoé, enseignante]

En outre, il semblerait que la préférence d'un des conjoints au sein du couple pour le congé parental, est aussi déterminée par la baisse des revenus induite. En effet, il apparait plus aisé que le congé soit pris par l'individu détenant le salaire le moins élevé. Ce fait, a été sous-entendu par six parents.



« Si c'est la femme qui va rapporter beaucoup plus...je pense que cela se passe comme ça dans beaucoup de famille. Le congé parental va forcément à celui qui gagne le moins » [Alain, technicien]

« On a justement des amis où c'est lui qui as pris le congé parce que financièrement c'était plus intéressant » [Théo, électricien]

« Si je devais prendre le congé parental financièrement ça ne passerait pas du tout » [François, ingénieur informatique]

Il émane de nos résultats que les facteurs influençant le manque de parité homme/femme, parmi les bénéficiaires du congé parental, relève de divers domaines. D'une part, le poids du monde professionnel, la perte de revenu et la pression sociale et culturelle sont prédominants. D'autre part, il semblerait que les pères soient moins bien informés sur ce droit que leur conjointe.



3 Troisième partie : Discussion

3.1 Analyse des résultats

Nous avons perçu que l'augmentation du nombre d'enfant au sein du foyer pouvait être un facteur déterminant pour la prise du congé parental. D'après Pailhe et Solaz (2010), cette tendance apparaîtrait comme un fait : après un second enfant le recours au temps partiel est plus fréquent, tout comme l'est l'inactivité au-delà du troisième⁶⁵. En outre, d'après l'Insee (2013), 28% des mères se sont arrêtées de travailler pendant au moins un mois pour leur premier enfant, 40% pour le deuxième et 55% à partir du troisième enfant.⁶⁶

Les raisons amenant les parents à choisir d'interrompre ou de réduire leur activité après la naissance d'un enfant sont variées.

Les trois principales ressortant de notre étude sont le fait de profiter des enfants en bas-âge (11/14), de faciliter l'organisation familiale (10/14) et d'assurer le bien-être de l'enfant (13/14). D'après l'Insee (2013), ce dernier point est également le premier facteur de choix, exprimée par 90% des mères ayant recours à un congé parental total⁶⁷. Par ailleurs, le congé parental est jugé comme le mode de garde le plus avantageux pour le bien-être affectif de l'enfant (CNAF, 2009)⁶⁸ (Annexe X), appuyant alors l'opinion des quatre couples, pour qui l'établissement d'un lien affectif avec leur enfant était un facteur de choix.

⁶⁵Pailhe A. et Solaz A., « Concilier, organiser, renoncer : quel genre d'arrangements au foyer et au travail ? » *Travail, genre et sociétés*, 2010, n°24, p 29-46.

⁶⁶Govillot S., « Après une naissance, un homme sur neuf réduit ou cesse temporairement son activité contre une femme sur deux », *Insee Première*, n°1454, juin 2013.

⁶⁷Govillot S. op cit

⁶⁸CNAF, « Opinions et satisfaction des parents vis-à-vis des modes de garde », *L'e-essentiel*, n°82-février 2009, publication électronique de la caisse nationale des allocations familiales



Le congé parental est parfois envisagé par les parents du fait de l'absence d'un autre mode de garde, 17% selon l'Insee (2013)⁶⁹. En effet, en France, bien que la capacité d'accueil collective du jeune enfant ait augmentée ces vingt dernières années de manière significative (Annexe XI), tous les parents ne peuvent avoir recours aux établissements d'accueil du jeune enfant. En effet, en 2011, on compte un peu moins de seize places pour cent enfants de moins de trois ans⁷⁰.

De plus, sept mères avaient exprimé que le congé parental leur permettait d'avoir un temps pour elle, soit pour se remettre des suites de couche, soit par nécessité d'éloignement du monde professionnel. Leur proportion serait de trois femmes sur dix, selon l'Insee (2013)⁷¹. Cette dernière raison marque donc une volonté féminine de prendre un congé parental. Ce facteur « du repos » n'est pas à négliger étant donné, qu'il peut être entendu comme une piste explicative d'un recours majoritairement féminin.

Le manque de parité dans la prise du congé parental semble être le résultat de cinq principaux éléments : un manque d'information sur l'existence de ce droit, une envie contrastée d'y avoir recours, le poids des facteurs professionnels, financiers et culturels.

Les pères apparaissent comme partagés quant à l'utilisation de leur droit au congé parental. En effet, parmi les douze pères n'y ayant pas recours, la moitié aurait présenté un refus face à ce droit. Cette tendance est confirmée par l'Insee (2013), qui révèle que 46% des pères ont déclaré que le congé parental à temps plein ne les intéressait pas contre 25% des mères (Annexe XII)⁷². Une étude de la Dress⁷³ (2008) témoigne également de cette volonté en demi-teinte. En effet, selon

⁶⁹ Govillot S., « Après une naissance, un homme sur neuf réduit ou cesse temporairement son activité contre une femme sur deux », *Insee Première*, n°1454, juin 2013.

⁷⁰ Observatoire national de la petite enfance, « l'accueil du jeunes enfant en 2012 », Cnaf, Données statistiques. p. 17

⁷¹ Govillot S. op cit

⁷² Govillot S. op cit

⁷³ Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques



cette étude 30% des pères n'accepteraient pas de s'arrêter. Elle affirme également que 20% des pères se disent prêt à s'arrêter de travailler pour s'occuper de leur enfant pendant trois ans⁷⁴, témoignant de la volonté qu'ont certains pères de s'investir auprès de leurs enfants.

Pour chaque parent, la naissance d'un enfant est un évènement qui implique inévitablement une nécessité de conciliation entre la sphère familiale et professionnelle. En effet, les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail. Aussi, en 2009, 78% des mères, avec au moins un enfant de moins de trois ans, sont actives⁷⁵ (contre 43% en 1975).

Ainsi, un parent sur trois réduit ou cesse son activité au moins un mois. Néanmoins, il s'agit plus souvent de la femme : environ un père sur neuf réduit ou interrompt son activité professionnelle contre plus d'une mère sur deux⁷⁶.

L'impact, que peut avoir la rupture avec le monde professionnel lors du congé parental, est un facteur qui justifie en partie le faible recours par les pères à celui-ci. Il semblerait que les hommes invoquent, d'une façon plus marquée, un effet défavorable sur leur carrière s'ils avaient recours à ce congé. En effet, d'après l'Insee (2013), 30% des hommes l'expriment contre 16% des femmes. Il convient de préciser que la proportion de personnes occupant un emploi passe de 62% à 72% après avoir bénéficié du complément de libre choix d'activité⁷⁷ (Annexe XIII). De plus, le retour à l'emploi est plus fréquent quand le niveau de diplôme du bénéficiaire est élevé ; il l'est moins si l'emploi antérieur était précaire.

Par ailleurs, la réaction des employeurs apparaît comme majoritairement positive à l'annonce de la prise du congé parental (13/14). Néanmoins, le type

⁷⁴ Bauer D. « S'arrêter de travailler durant trois ans pour s'occuper de son enfant : une idée qui progresse chez les pères », *Etudes et résultats*, DRESS, n°638, mai 2008

⁷⁵ Mainguené A., « Couple, famille, parentalité, travail des femmes, les modèles évoluent avec les générations », *Insee première*, n°1339, mars 2011

⁷⁶ Govillot S. op cit

⁷⁷ Vanovermeir S., « Une majorité des bénéficiaires d'un CLCA à taux plein retravaillent quelques mois après être sortis du dispositif », *Femme et hommes – regards sur la parité*, Insee références, 2012



d'emploi et de structure modulerait beaucoup cette réaction et la possibilité d'avoir recours au congé parental. En ce sens, il existe des disparités majeures entre salariés selon le secteur d'activité, notamment entre privé et publique⁷⁸. Ce dernier serait un élément qui favoriserait la prise du congé parental surtout grâce à la sécurité de l'emploi. De plus, certains domaines (tels que les secteurs d'activité bancaires, financières, de l'énergie, de l'administration, les grands établissements et le secteur privé à but non lucratif) sembleraient s'investir dans une plus grande mesure dans la conciliation famille/travail pour leurs salariés⁷⁹.

Cependant, le poids du monde du travail n'est pas le seul facteur expliquant le manque de parité dans le recours au congé parental. En effet, ce dernier implique nécessairement des conséquences financières largement exprimées par les parents interrogés. Or, les inégalités de salaires perdurent entre homme et femme. A un poste et expérience équivalente, une femme gagne 9% de moins qu'un homme⁸⁰. Il paraît donc plus aisé pour les ménages que le conjoint touchant le moins prenne le congé parental. Au vu des disparités salariales, ces sont donc les femmes, qui a fortiori, le prennent par nécessité. D'ailleurs, Selon Boyer (2004), les pères ayant recours au congé parental ont souvent des revenus inférieurs à ceux de leur conjointe⁸¹.

⁷⁸Paihé A. et Solaz A., « L'implication des entreprises dans l'aide à la parentalité en France : une initiative bienvenue mais source d'inégalité entre salarié », *Revue Interventions économiques* [en ligne], 41|2010, consulté le 14 février 2014.

<http://interventionseconomiques.revues.org/412>

⁷⁹Paihé A. et Solaz A., « L'implication des entreprises dans l'aide à la parentalité en France : une initiative bienvenue mais source d'inégalité entre salarié », *Revue Interventions économiques* [en ligne], 41|2010, consulté le 14 février 2014.

<http://interventionseconomiques.revues.org/412>

⁸⁰ Observatoire des inégalités, « les inégalités de salaire homme-femme : état des lieux », publié le 29 janvier 2013, consulté le 14 février 2014. URL :

<http://www.inegalites.fr/spip.php?article972>

⁸¹ Boyer D., « les pères bénéficiaires de l'APE : révélateur de nouvelles pratiques paternelles ? », *Recherches et Prévisions – Cnaf*, n°76, juin 2004



L'importance du facteur financier, maintient, dans une certaine mesure, les rôles traditionnels de l'homme et de la femme au sein du foyer, la mère s'investissant plus dans la sphère familiale et le père dans la sphère professionnelle. Le modèle de « Monsieur Gagne-pain », où le père subvient au besoin de sa famille n'est pas complètement obsolète⁸²⁻⁸³ et a même été énoncé par l'un des pères interrogés (Romain, bénéficiaire du congé parental).

L'équilibre des rôles parentaux est aussi limité par des facteurs culturels assignant les pères et les mères à une certaine place. Certains parents interrogés, ont exprimé le fait que la mère doit conserver une place primordiale auprès des enfants. Nous retrouvons cette posture dans une étude de l'Insee (2011), où la moitié des individus pensent qu'un enfant d'âge préscolaire risque de souffrir du fait que sa mère travaille (53% des hommes et 49% des femmes)⁸⁴.

Néanmoins, les mentalités semblent tout de même évoluer vers une répartition plus paritaire. Selon Bauer (2008), s'agissant de savoir qui doit s'arrêter de travailler, l'idée que la mère est la plus disposée à le faire perd du terrain. En effet, d'après cette étude, 37% des individus approuvent cette affirmation en 2006 contre 47% en 2000.

3.2 Force de l'étude

Tout d'abord, cette étude tente d'apporter une réflexion sur la question très actuelle qu'est la parité homme/femme, dont les politiques publiques se saisissent. Le caractère qualitatif de cette étude a permis de mettre en évidence de grandes

⁸²Pailhé A. et Solaz A., « Inflexion des trajectoires professionnelles des hommes et des femmes après la naissance d'enfants », *Recherches et prévisions*, novembre 2007

⁸³ Mémoire de Myriam Chatot « père au foyer : un métier comme les autres ? L'inversion du genre et les rapports de force au sien du couple » janvier 2014, p.28

⁸⁴Mainguené A., « Couple, famille, parentalité, travail des femmes, les modèles évoluent avec les générations », *Insee première*, n°1339, mars 2011



tendances. Ces dernières amènent de nombreux éléments de réponse sur les raisons tant de la prise du congé parental que de la disparité femmes/homme chez les bénéficiaires.

En outre, le choix d'avoir privilégié les rencontres en face-à-face au domicile des couples a permis une très bonne communication avec eux et les entretiens en ont été que plus riches. Un entretien téléphonique avait été réalisé (méthode sollicité par le couple pour faciliter leur emploi du temps). Celui-ci s'est révélé être de moins bonne qualité, les réponses étant moins développées. Il a donc été retiré de l'analyse pour plus de pertinence.

A l'issue de notre étude, le nombre de quatorze entretiens a permis de dégager l'expression récurrente de mêmes tendances, bien que parfois divergentes, témoignant de la saturation des possibilités de réponses.

Par ailleurs, notre échantillon de population s'est révélé assez diversifié, tant au niveau des conditions socio-professionnelles des couples, que de leur âge, ou encore du nombre d'enfants. Ceci pouvant potentiellement majorer une variation dans les éléments de réponse donnés. De plus, malgré le nombre restreint de pères bénéficiant du congé parental au niveau national et particulièrement en Ile-de-France (Annexe XIV), des entretiens ont tout de même pu être réalisés avec deux pères ayant recours au congé parental. Ceci a permis de mieux appréhender leurs motivations et les réactions que cela a pu susciter. De fait, l'évaluation des facteurs de parité relatifs au congé parental, ainsi que la perception de ces pères (sortant de l'ordinaire), ont pu être développés dans une plus grande mesure.

Enfin, nous avons choisi de ne pas prendre en compte le moment de la naissance pour mener notre étude. Ceci s'est révélé être particulièrement intéressant étant donné que cela a mis en exergue des éléments différents. Ainsi, les entretiens

effectués auprès de femmes encore enceintes ou en congé de maternité, a notamment permis de bien identifier les facteurs influençant le choix du congé parental en lui-même. Par ailleurs, les entretiens avec les mères ayant déjà repris leur travail, ont rendu possible une évaluation a posteriori du congé parental, de l'interaction avec leur conjoint pendant cette période, et de l'impact sur leur emploi.

3.3 Limites et biais

Le territoire d'étude se limite aux départements des Yvelines et des Hauts-de-Seine. Ces deux derniers font partie de la même entité régionale (Ile-de-France, bassin de l'ouest parisien) et présentent des caractéristiques socio-économiques communes. Cependant, ces deux départements ne sont pas forcément représentatifs de l'ensemble du territoire national, étant donné qu'ils peuvent être considérés comme relativement biaisés. Les catégories socio-économiques peuvent être différentes dans d'autres départements ou régions de France. Ainsi, la réalisation de cette étude dans un autre territoire de recherche pourrait peut-être amener différentes modalités de réponses.

De par sa nature qualitative, notre étude ne prétend pas généraliser les éléments de réponse obtenus pour une catégorie socioprofessionnelle donnée. En effet, malgré la diversité de l'échantillon, qui a permis de mettre en évidence l'existence de réponses analogues indépendamment des critères sociodémographiques, nous ne sommes pas en mesure d'évaluer les divergences possibles d'opinion en fonction de ces catégories socioprofessionnelles. Ceci ne faisait pas parti de nos objectifs cependant une étude pourrait être envisagée en ce sens.



Enfin, notre étude souligne les questionnements tournant autour de la fonction de parent, de la place de l'homme et de la femme au sein de la cellule familiale. De nombreux éléments de réponse ont été amenés par les couples interrogés quant à leur implication auprès de leurs enfants. Néanmoins, la question du genre, tissée ici en toile de fond, pourrait susciter la réalisation d'une étude plus approfondie. Cette dernière pourrait, par exemple, mettre en lumière les représentations que se font les parents de ce qu'est une « bonne mère » ou un « bon père ». Elle pourrait également mettre en exergue, d'une manière plus significative, les rôles parentaux de chacun, ou encore questionner sur ce qui définit, aujourd'hui, la masculinité et la féminité.



Conclusion

La famille, en tant qu'institution changeante, connaît inévitablement des évolutions en son sein. Aujourd'hui, la question de l'égalité des sexes traverse de nombreux domaines de notre société, la famille ne faisant pas exception. Les évolutions de cette dernière sont marquées par l'éloignement du modèle paternaliste du début du XX^{ème} siècle. Ainsi les hommes ne sont plus les seuls à subvenir au besoin pécuniaire du leur foyer. En effet, les femmes investissent de façon croissante le marché du travail. La conciliation entre le monde professionnel et la sphère familiale est alors une problématique notable. De ce fait, il apparaît que les rôles parentaux de chacun s'en trouvent questionnés. Tandis que le monde professionnel se partage entre homme et femme, le travail domestique, regroupant les tâches parentales et ménagères, se veut lui aussi plus égalitaire. Dans les faits de nombreuses inégalités perdurent mais le XXI^{ème} siècle voit l'émergence de « nouveaux pères », plus investis au sein du ménage et auprès des enfants. Bien qu'ils fassent encore figure d'exception, leur existence peut être mise en exergue notamment par les pères ayant recours au congé parental.

La naissance d'un enfant est un bouleversement qui implique la conciliation entre vie professionnelle et familiale. La place de la mère et du père auprès de l'enfant est alors à construire. Le congé parental est un outil pour cette conciliation étant donné qu'il permet aux parents de pouvoir arrêter ou réduire temporairement leur activité pour privilégier la famille suite à la naissance d'un enfant. Néanmoins, l'utilisation de ce dispositif est très majoritairement féminine.

Le manque de parité homme/femme parmi les bénéficiaires du congé parental est le résultat de plusieurs facteurs. Tout d'abord, l'influence du monde professionnel est indéniable. De nombreux pères considèrent que le congé parental est un frein au



déroulement de carrière et à l'épanouissement professionnel au sein d'une entreprise. Pour certains hommes, le caractère inhabituel d'une telle démarche pour un père et l'impact professionnel envisagé constituent des obstacles à la prise du congé parental. En outre, la suspension du salaire, les inégalités salariales entre homme et femme tendent à favoriser la prise féminine du congé, afin de limiter les pertes financières des ménages ayant pris en considération les différences salariales entre les sexes. Néanmoins le poids des facteurs culturels ne sont pas à négliger. Si l'idée qu'un père prenne le congé parental est de façon générale bien perçue, la prédominance du rôle de la mère auprès des enfants est parfois nettement réaffirmée. De plus, l'entourage des pères ayant recours au congé parental s'apparente pas toujours à un soutien, rappelant l'idée que c'est au père de subvenir au besoin de sa famille. Enfin, il semblerait également que les pères sont moins informés de leur droit.

Ainsi, la société française de par son héritage paternaliste, connaît une tension intrinsèque entre une volonté d'équité et la tradition des rôles parentaux.

Par ailleurs, cette transition vers plus d'égalité se trouve être réalisée par le rôle de l'Etat en la matière. En effet, lors du conseil des ministres du 3 juillet 2013, un projet de loi portant sur l'égalité homme/femme a été présenté, abordant le sujet dans toutes ses dimensions⁸⁵. Le titre Ier (articles 2 à 5) est consacré à la vie professionnelle à travers deux leviers : les dispositifs de soutien à la parentalité et la conciliation vie personnelle et professionnelle d'une part, et l'effectivité des règles en matière d'égalité professionnelle d'autre part⁸⁶. Ainsi, ce titre propose notamment de réformer le complément de libre choix d'activité pour instituer un partage entre les deux parents. Cette proposition de réforme ayant pour objectif de favoriser le retour des femmes vers l'emploi et rééquilibrer la répartition des responsabilités parentales au sein du couple, afin qu'elle ne joue plus systématiquement à la charge des femmes. Aussi, une période de six mois du complément de libre choix d'activité sera

⁸⁵<http://www.gouvernement.fr/gouvernement/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-0>

⁸⁶<http://www.senat.fr/dossier-legislatif/pj112-717.html>



réservée au second parent, s'ajoutant aux droits existants pour les familles ayant un enfant. Elle serait applicable pour les enfants nés ou adoptés à partir du 1er juillet 2014. Ce projet de loi a été adopté en première lecture par le Sénat le 17 septembre 2013 mais a été sujet à des modifications par l'Assemblée Nationale, en première lecture le 28 janvier 2014⁸⁷.

Témoin de la volonté d'une plus grande parité homme/femme, ce projet de loi, s'il est adopté dans les termes énoncés, pourrait peut-être inciter les pères à avoir d'avantage recours au congé parental. Pour autant, les facteurs culturels ayant une importance majeure dans la représentation des rôles parentaux, l'évolution des mentalités, quant à l'effectivité d'une réelle parité homme/femme au sein de la cellule familiale, est un processus de longue haleine. Dans l'hypothèse où les modifications des modalités du complément de libre choix d'activité seraient adoptées, une réévaluation du recours au congé parental sera, dès lors à envisager.

⁸⁷<http://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPreparation.do?idDocument=JORFDOLE000027654910&type=general>



Bibliographie

Ouvrage

Ariès P., *L'enfant et la vie familiale sous l'ancien régime*, Paris, Plon, 1960

Castelain-Meunier C., *La place des hommes et les métamorphose de la famille*, Paris, PUF, 2004,

Segalen M., *Sociologie de la famille*, 8^{ème} édition, Albin Michel, 2013

Desrayaud A., « Le père dans le Code civil, un magistrat domestique », *Napoleonica. La Revue*, 2012/2 n°14, p10

Feschet V., « « Nouveaux pères » et « dernières épouses », les formes de la parenté en France à travers le droit de la famille (1999-2003) ». *Terrain 42*, 2004

Jonsson A. et Morel N., « Egalité des sexes et conciliation vie familiale – vie professionnelle en Europe. Une comparaison des politiques menées en France, en Suède et au Royaume unis », *Politiques Européenne*, 2006/3 n°20

Marquet J., « Evolution et déterminants des modèles familiaux » *Manuscrit non publié* (2001)

Ouvrage collectif

Ouvrage Collectif sous la direction de Szejer M., Frydman R., *La Naissance Histoire, culture et pratiques d'aujourd'hui*, Albin Michel, 2010

Articles et revues

Bauer D. « S'arrêter de travailler durant trois ans pour s'occuper de son enfant : une idée qui progresse chez les pères », *Etudes et résultats*, DRESS, n°638, mai 2008

Boyer D. et Céroux B., « Les limites des politiques publiques de soutien à la paternité », *Travail, genre et sociétés 2/ 2010* (n° 24), p. 47-62

Boyer D., « Introduction », *Informations sociales*, 2013/2 n°176, p.4-7

Boyer D., « les pères bénéficiaires de l'APE : révélateur de nouvelles pratiques paternelles ? », *Recherches et Prévisions – Cnaf*, n°76, juin 2004, pp. 53-62

Brugeilles C. et Sebille P., « le partage des tâches parentales : les pères, acteurs secondaires », *Information sociales*, 2013/2 n°176, p.24-36

Durkheim E., « la famille conjugale » cours de 1892, *Revue philosophique*, 1921

Govillot S., « Après une naissance, un homme sur neuf réduit ou cesse temporairement son activité contre une femme sur deux », *Insee Première*, n°1454, juin 2013

Greller P., « Contrepoint ? Le droit des pères ». *Informations sociales*, 2013/2 n°176, p. 23-23

Mainguené A., « Couple, famille, parentalité, travail des femmes, les modèles évoluent avec les générations », *Insee première*, n°1339, mars 2011

Martial A., « Paternités contemporaines et nouvelles trajectoires familiales », *Ethnologie française*, 2012/1 Vol.42, p.105-116

Merla L., « Pères au foyer : une expérience « hors normes » », *Recherches et Prévisions*, 2007 n°90, p.17-27

Pailhé A. et Solaz A., « Inflexion des trajectoires professionnelles des hommes et des femmes après la naissance d'enfants », *Recherches et prévisions*, novembre 2007, pp. 5-15

Ariane Pailhé et Anne Solaz, « L'implication des entreprises dans l'aide à la parentalité en France : Une initiative bienvenue mais source d'inégalités entre salariés », *Revue Interventions économiques* [En ligne], 41 | 2010, mis en ligne le 01 mai 2010, consulté le 02 mars 2014. URL : <http://interventionseconomiques.revues.org/412>

Pailhé A. et Solaz A., « Concilier, organiser, renoncer : quel genre d'arrangements au foyer et au travail ? » *Travail, genre et sociétés*, 2010, n°24, p 29-46.

Vanovermeir S., « Une majorité des bénéficiaires d'un CLCA à taux plein retravaillent quelques mois après être sortis du dispositif », *Femme et hommes – regards sur la parité*, Insee références, 2012

Verjus A., « La paternité au fil de l'histoire », *Informations Sociales*, 2013/2 n°176, p14-22.

Mémoire

Chatot M., *Père au foyer : un métier comme les autres ? L'inversion du genre et les rapports de force au sien du couple*, 244 pages, Master 2 Mention « Genre, politique et sexualité », Ecole des hautes études en sciences sociales, Département de sociologie, janvier 2014



Site web

Marquet J., « Evolution et déterminants des modèles familiaux. » Manuscrit non publié (2001), Support PDF, URL : <http://sites.uclouvain.be/actualites/1marquet.pdf>

Caisse Nationale d'Allocations Familiales, Aides et Services, Page internet, URL: <http://www.caf.fr/aides-et-services/s-informer-sur-les-aides/petite-enfance> (Consulté le 28 février 2014)

Portail du gouvernement, Page Internet URL : <http://www.gouvernement.fr/gouvernement/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-0> (Consulté le 28 février 2014)

Legifrance, Dossiers législatifs - Projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les homes, URL : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPreparation.do?idDocument=JORFDOLE000027654910&type=general> (Consulté le 28 février 2014)

Portail du Sénat, Egalité Femmes – Hommes, Projet de loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. URL : <http://www.senat.fr/dossier-legislatif/pjl12-717.html> (Consulté le 28 février 2014)

Portail du Sénat,, Les lois scolaires de Jules Ferry : Loi du 28 mars 1882 sur l'enseignement primaire obligatoire, URL: <http://www.senat.fr/evenement/archives/D42/1882.html> (Consulté le 28 février 2014)

Caisse Nationale d'Allocation Familiale, Direction des statistiques, des études et de la recherche, *L'e-essentiel* n°131, Janvier 2013, Support PDF, URL: <https://www.caf.fr/sites/default/files/cnaf/Documents/Dser/essentiel/essentiel%20-%20P%C3%A8re%20CLCA.pdf> (Consulté le 28 février 2014)

Caisse Nationale d'Allocations Familiales ; Boyer D., Nicolas M. et Robert M-J ; « Les pères bénéficiaires du complément de libre choix d'activité », *L'e-essentiel* n°131-Janvier 2013, Support PDF, URL : <http://www.caf.fr/sites/default/files/cnaf/Documents/Dser/essentiel/essentiel%20-%20P%C3%A8re%20CLCA.pdf>

Caisse Nationale d'Allocation Familiale, « Opinions et satisfaction des parents vis-à-vis des modes de garde », *L'e-essentiel*, n°82-février 2009, Support PDF URL : <http://www.caf.fr/sites/default/files/cnaf/Documents/Dser/essentiel/82%20ESSENTIEL%20-%20Opinions%20modes%20de%20garde.pdf> (Consulté le 28 février 2014)



Observatoire des inégalités, « les inégalités de salaire homme-femme : état des lieux », janvier 2013, Page Internet, URL : <http://www.inegalites.fr/spip.php?article972> (Consulté le 28 février 2014)

Caisse Nationale d'Allocations Familiales, Observatoire national de la petite enfance, « L'accueil du jeune enfant en 2012 », Support PDF URL: http://www.caf.fr/sites/default/files/cnaf/Documents/Dser/AccueilJeuneEnfantInt2012_bd.pdf(Consulté le 28 février 2014)

Insee, Catégorie socio-professionnelles de niveau 1, 2003, Support Excel, URL: http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=nomenclatures/pcs2003/liste_n1.htm(Consulté le 28 février 2014)

Insee, « *Femme et homme* » - regard sur la parité, édition 2012 Dossier de presse, Support PDF, URL : http://www.insee.fr/fr/ppp/comm_presse/comm/EMBdp_parite_web.pdf (Consulté le 28 février 2014)

Lois, Codes, Jurisprudences

Loi n°77-766 du 12 juillet 1977

Loi n°84-9 du 4 janvier 1984

Cass. Soc., 12 février 1997, *Droit Social* 1997, Couturier G., p.423

Cass. soc, 12 mars 2002, *Droit Social* 2002, Radé C., p.663

Cass. Soc, 12 mars 2002, *Droit Social* 2002, Mouly J., p.558

Code du travail, Litec, 2014



Annexe I : Modification de l'activité professionnelle pour s'occuper de son plus jeune enfant

en %

	Père	Mère				Ensemble
		Pour un premier enfant	Pour un deuxième enfant	Pour un enfant de rang 3 ou plus	Ensemble	
Total	100	100	100	100	100	100
A interrompu son activité professionnelle pendant au moins un mois pour s'occuper de son plus jeune enfant	5	28	40	55	37	21
en prenant un congé parental à temps plein	2	17	33	45	28	15
en utilisant uniquement des jours de congé par d'autres arrangements	2	3	3	2	3	2
en utilisant uniquement des jours de congé par d'autres arrangements	2	9	4	9	6	4
A réduit son temps de travail pendant au moins un mois pour s'occuper de son plus jeune enfant	9	23	36	37	31	19
en prenant un congé parental à temps partiel	2	13	26	28	21	11
en passant à temps partiel ou en réduisant ses horaires de travail	2	8	8	6	8	5
en utilisant uniquement des jours de congé par d'autres arrangements	2	1	1	0	1	2
en utilisant uniquement des jours de congé par d'autres arrangements	1	2	1	3	1	1
A interrompu ou réduit son activité professionnelle	12	42	63	70	55	33

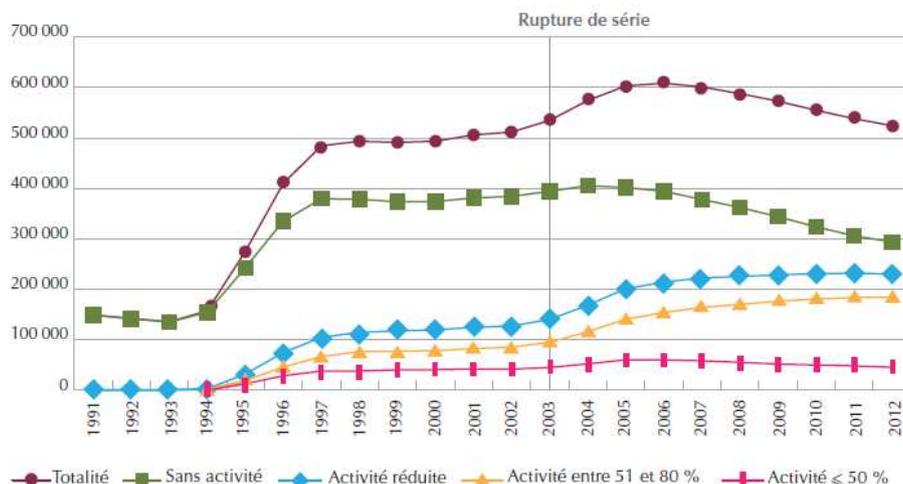
Source : Insee, enquête Emploi et module complémentaire sur la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle 2010.

Champ : parents d'enfants de moins de 8 ans, ayant travaillé après la naissance du plus jeune enfant ou ayant cessé leur activité professionnelle moins d'un an avant sa naissance, hors personnes en congé de maternité post-natal ou de paternité, en France.

Note : le total des interruptions et des réductions est supérieur à la dernière ligne car des parents peuvent avoir combiné les deux.

Lecture : interrogés en 2010, 12 % des pères ont interrompu ou réduit leur activité professionnelle pendant au moins un mois pour s'occuper de leur plus jeune enfant.

Annexe II : Evolution du nombre de familles bénéficiaires de prestations accompagnant l'interruption totale ou partielle d'activité



Source : observation national de la petite enfance Cnaf – Fileas et Msa

Champ : familles bénéficiaires de prestations accompagnant l'interruption totale ou partielle d'activité et ayant au moins un enfant de moins de 3 ans. France entière

Note : de 1991 à 2002, données cnaf ; à compter de 2003 la série prend en compte également les données de la Msa

Annexe III : Répartition des pères et mères bénéficiaires de Clca et Cloca selon le type de recours.

	Décembre 2012			
	Pères		Mères	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Clca tx plein (yc Colca)	5 515	29,2	283 569	55,5
Clca tx réduit	13 354	70,8	227 085	44,5
• dont couple	5 158	27,3	5 158	1,0
• dont Clca tx réduit Activité > 50% et < 81 %	7 034	37,3	177 422	34,7
• dont Clca tx réduit Activité ≤ 50%	1 162	6,2	44 505	8,7
Ensemble	18 869	100,0	510 654	100,0

Source : Observatoire national de la petite enfance Cnaf – Fileas, Msa

Champ : pères et mères bénéficiaires du Clca ou du Colca – France entière



Annexe IV : Guide d'entretien

1° Quel âge avez-vous ?

2° Quelle est votre profession ?

3° Dans quelle commune résidez-vous ?

4° Combien d'enfants avez-vous (*ensemble*) ? Quel âge ont vos enfants ?

*Avez-vous déjà eu recours au congé parental pour vos précédents enfants ?

5° Votre enfant est, ou a-t-il été allaité ? Si oui, combien de temps

6° Au sein du couple, lequel prendra un congé parental ? Pour combien de temps ?
A temps partiel ou totale ?

*Saviez-vous que le congé parental pouvait être pris par le père ?

*Si oui, comment l'avez-vous su ?

*Si non, auriez-vous souhaité y avoir recours ?

7° Pourquoi avez-vous décidé de prendre un congé parental ?

8° Comment avez-vous pris cette décision ? (*volonté/faute de mieux ; discussion au sein du couple ; les facteurs*)

9° Est-ce que vous avez/auriez présenté un refus catégorique à prendre un congé parental ? Si oui, pour quelles raisons ?

10° Y-a-t-il un déséquilibre à vos yeux si un seul des parents prends un congé parental ?

11° Comment percevez-vous l'idée qu'un homme prenne un congé parental ?

12° Comment la décision a été accueillie par votre employeur ? Par vos collègues ?

*Comment imaginez-vous la réaction de votre employeur si vous aviez pris ce congé ? Celles de vos collègues ?

13° Pensez-vous que le congé parental puisse avoir un impact sur votre carrière ?
Si oui, de quelle manière ?

14° Comment la décision a été accueillie au sein de votre entourage (reste de la famille, amis...) ?

15° Pour vous, quels sont les avantages du congé parental ? Comment comptez-vous, chacun, le mettre à profit auprès de votre enfant ?

16° Que pensez-vous des aides sociales allouées au congé parentale ?

Annexe V : les catégories socio-professionnelles dans le département des Hauts-de-Seine

Nombre de famille par catégories professionnelles de la personne de référence et nombre d'enfant de moins de 25 ans

	Aucun enfant	1 enfant	2 enfant	3 enfant	4 enfant	Ensemble
Agriculteurs exploitants	101	78	70	53	8	310
Artisans. commerçants. Chef d'entreprise	5695	5567	6672	2929	910	21774
Cadres et professions intellectuelles supérieures	39856	36067	39412	14214	3305	132854
Professions intermédiaires	19224	22383	17357	5014	1263	65241
Employés	12094	19277	13048	4490	1771	50680
Ouvriers	11680	11265	10936	4837	2275	40994
Retraités	71841	5634	2003	592	376	80445
Autres personnes sans activité professionnelle	4994	3869	2311	1246	694	13115
Ensemble	165486	104140	91810	33375	10601	405412

Source : Insee RP 2010 exploitation complémentaire - URL :

http://www.insee.fr/fr/themes/tableau_local.asp?ref_id=FAM4&millesime=2010&niveau=1&nivgeo=DEP&codgeo=92 [consulté le 28 février 2014]

Annexe VI : les catégories socio-professionnelles dans le département des Yvelines

Nombre de famille par catégories professionnelles de la personne de référence et nombre d'enfant de moins de 25 ans

	Aucun enfant	1 enfant	2 enfant	3 enfant	4 enfant	Ensemble
Agriculteurs exploitants	272	177	171	75	15	710
Artisans. commerçants. Chef d'entreprise	5249	4719	5962	2517	895	19341
Cadres et professions intellectuelles supérieures	28733	27892	34872	14192	4134	109823
Professions intermédiaires	18476	20526	20515	5904	1530	66951
Employés	9357	14920	11507	4199	101	41485
Ouvriers	12737	12985	13218	5924	2757	47622
Retraités	81883	5573	1848	641	535	90481
Autres personnes sans activité professionnelle	3729	2500	1783	907	559	9478
Ensemble	160438	89293	89875	34360	11927	385890

Source : Insee RP 2010 exploitation complémentaire - URL : http://www.insee.fr/fr/themes/tableau_local.asp?ref_id=FAM4&millesime=2010&niveau=1&nivgeo=DEP&codgeo=78 [consulté le 28 février 2014]



Annexe VII : classification de niveau 1 des catégories socio-professionnelles par l'Insee

Code	Libellé
1	Agriculteurs exploitants
2	Artisans, commerçants et chefs d'entreprise
3	Cadres et professions intellectuelles supérieures
4	Professions Intermédiaires
5	Employés
6	Ouvriers
7	Retraités
8	Autres personnes sans activité professionnelle

Source : http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=nomenclatures/pcs2003/liste_n1.htm [consulté le 28 février 2014]

Annexe VIII : Récapitulatif de la population étudiée

	Lieu d'habitation	Prénom fictif attribué	âge	Profession	Parent concerné	Total ou partiel	Durée du congé	Nombre d'enfant
1	Puteaux, 92	Camille	30	Architecte salariée	mère	total	3 mois	3
		Robin	36	Architecte libéral				
2	Montesson, 78	Cécile	46	Responsable de secteur commercial	mère	total	2 ans	2
		Grégoire	40	Agent EDF				
3	Montigny-le-bretonneux, 78	Zoé	36	Enseignante	mère	total	6 mois	2
		Laurent	36	Technicien d'expertise				
4	Puteaux, 92	Chloé	40	Responsable financière	mère	total	7 mois	4
		Batiste	37	Responsable achat				
5	Rueil malmaison, 92	Eva	32	Directrice de crèche	mère	total	3 mois	2
		Théo	34	Electricien				
6	Saint Rémi les Cheuvreuses, 78	Laura	32	Sage-femme	mère	total	3 ans	2
		François	30	Ingénieur informatique				
7	Bois d'Arcy, 78	Julie	27	Gardien de la paix	mère et père	total	3 mois puis 3 mois	1
		Nathan	25	Gardien de la paix				
8	Montesson, 78	Alain	38	Assistante de projet	mère	total	3 ans	3
		Virginie	38	Technicien				
9	Carrière-sous-Poissy, 78	Marine	28	Aide à domicile	mère	total	3 ans	3
		Pierre	42	Agent d'entretien				
10	Louveciennes, 78	Adèle	36	Directrice d'une clinique dentaire	mère	total	8 mois	1
		Jacques	36	Salarié de la restauration				
11	Voisin-le-Bretonneux, 78	Justine	34	Cadre commerciale, secteur bancaire	mère	total	10 mois	3
		Martin	34	Chef de gamme automobile				
12	La Celle-Saint-Cloud, 78	Pauline	30	Technicienne en packaging	mère	total	6 mois	2
		Thibault	32	Technicien de laboratoire				
13	Montesson, 78	Magalie	31	Sage-femme libérale	père	total	6 mois	1
		Romain	32	Assistant responsable de magasin				
14	Montigny-le-bretonneux, 78	Sarah	31	Psychologue	mère	total	7 mois	1
		Hugo	30	Technicien d'essai				

Annexe IX : les recours antérieurs au congé parental chez les couples interrogés

Nombre d'enfants	Recours antérieur au congé parental	
	pour le premier enfant	pour le second ou troisième enfant
2 enfants	Non Temps partiel / 6 mois Temps total / 3 mois Temps total / 6 mois Temps total / 2 ans	
3 enfants et plus	Non Non Non Temps partiel / 6 mois Temps total / 3 ans	Temps total / 4 mois Temps partiel / 2 an Temps partiel / 1 an Temps partiel / 6 mois Temps total / 1 an

Source : Elaboration propre à partir des réponses données lors des entretiens.

Champs : les parents ayant recours déjà eu des enfants.

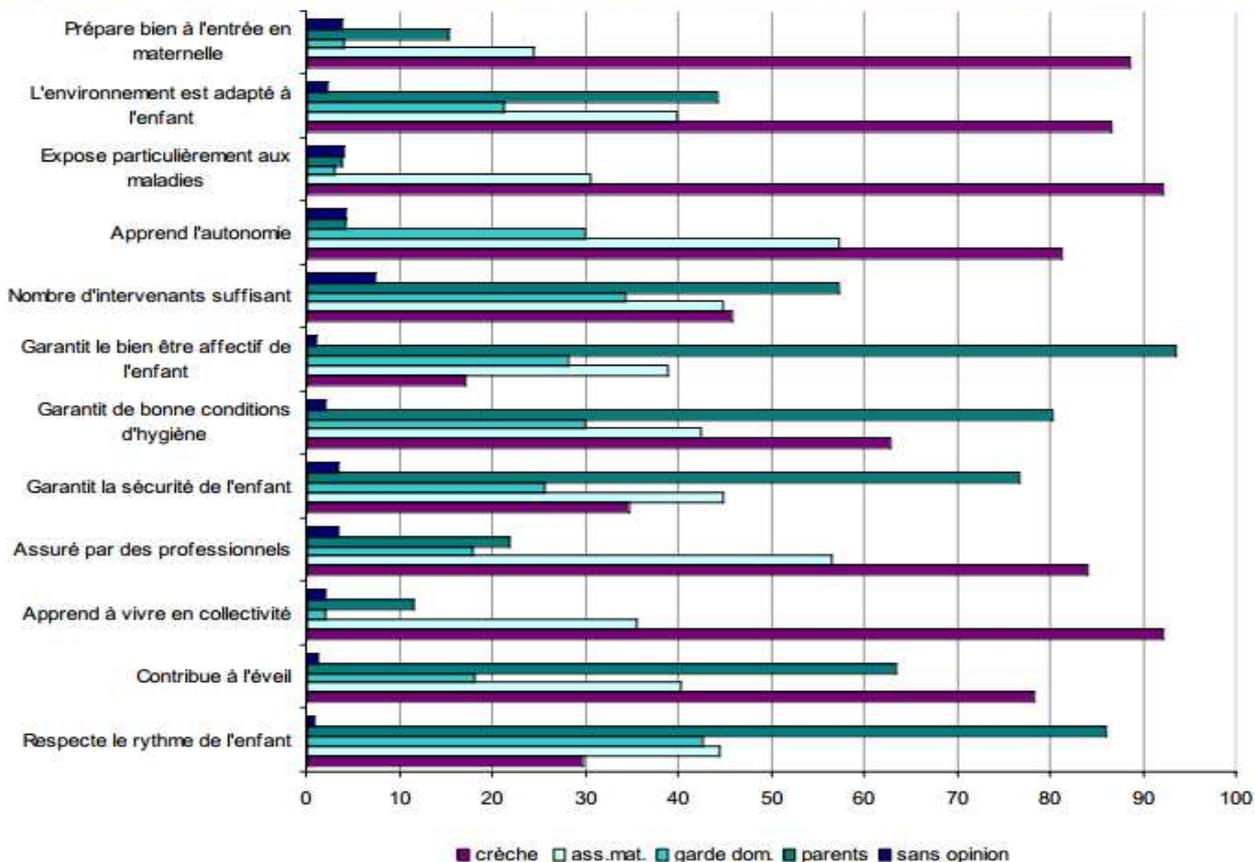
Lecture : Ce tableau renseigne sur l'utilisation du congé parental pour les précédents enfants.

Le nombre d'enfant renseigné comprend l'enfant actuel pour lequel le congé parental est pris.

En exemple, une des mères ayant trois enfants n'a pas eu recours au congé parental pour son premier enfant mais a pris un temps total de quatre mois pour son deuxième.

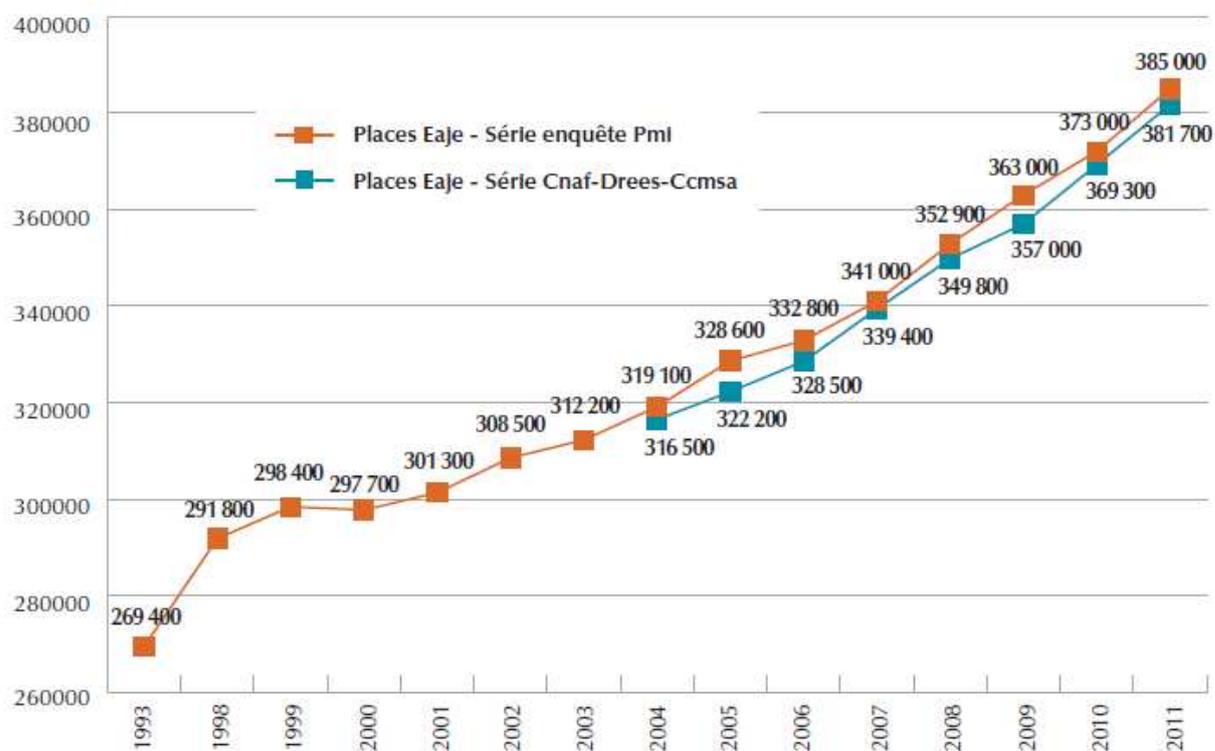
Annexe X : Evaluation des différents modes de garde du jeune enfant

Graphique 2 - Proportion de parents pour qui l'item est le plus en accord avec le mode de garde considéré (en %)



Source : DREES, enquête modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, 2007.

Annexe XI : Evolution de la capacité théorique d'accueil en établissement d'accueil du jeune enfant entre 1993 et 2011



Source : Observatoire national de la petite enfance, 2012

Champ : France entière

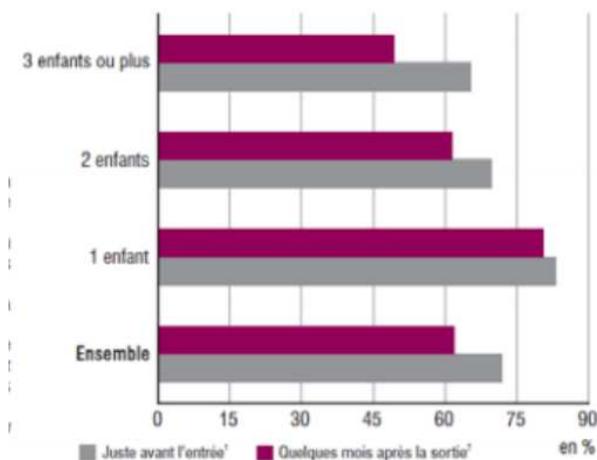
Annexe XII : les raisons pour lesquelles es père n'ont pas pris de congé parental à taux plein

	Père	Mère	Ensemble
Parmi les parents n'ayant pas pris de congé parental à temps plein			
N'était pas intéressé(e) <i>a priori</i>	46	25	37
Parmi ceux qui étaient intéressés a priori			
Aurait pu l'envisager, mais a pu s'arranger autrement :	17	7	11
<i>conjoint en congé de maternité / de paternité / parental</i>			
<i>ou autre personne de la famille à la maison</i>	13	1	8
<i>autre arrangement</i>	4	5	5
Le congé parental lui aurait causé des problèmes dans son travail			
ou pour sa carrière :	30	16	22
<i>peur que ses relations avec l'employeur ne se dégradent</i>	9	3	5
<i>peur que sa promotion hiérarchique ou salariale ne soit freinée</i>	6	3	3
<i>peur de perdre son emploi</i>	6	4	5
<i>pour un indépendant, peur que ce soit incompatible avec l'activité de son entreprise</i>	9	3	6
<i>autre raison</i>	4	3	3
Le congé parental n'est pas assez payé	22	39	30
Il n'y avait pas assez de choix dans les dates de congé	0	1	0
A prévu de prendre un congé parental à temps plein plus tard	2	1	2
Ne remplissait pas (ou pensait ne pas remplir) les conditions requises	30	36	32

Source : Insee, enquête Emploi et module complémentaire sur la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle 2010.

Champ : parents d'enfants de moins de 8 ans n'ayant pas pris de congé parental à temps plein, ayant travaillé après la naissance du plus jeune enfant ou ayant cessé leur activité professionnelle moins d'un an avant sa naissance, hors personnes en congé de maternité post-natal ou de paternité.

Annexe XIII : Evolution du taux d'emploi avant et après un Clca à taux plein selon le nombre d'enfants



Source : Drees, Cnaf, étude auprès des sortants du dispositif du Clca. Regard sur la parité homme – femme, 2012

Annexe XIV : proportion d'homme parmi le bénéficiaire d'un Clca, par département, (en %)

